

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 쟁의행위에 따른 손해배상책임과 관련된 최근 대법원 판결의 취지 4

■ 주요 업무 사례 ■

- 취업규칙 변경의 효력이 인정되지 않는다는 원심판결을 뒤집고 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례... 8
- 백화점 위탁판매인의 근로자성이 다투어진 사건에서 회사를 대리하여 승소한 사례..... 10
- 형식적 대표이사로 등기된 근로자도 산업재해보상보험법상 근로자에 해당함을 인정받은 사례 .. 11
- 경영성과급 지급일 이전에 퇴직하여 이를 지급받지 못한 퇴직자들이 경영성과급을 청구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 12
- 공공기관에서 평균임금에 경영평가성과급을 포함하지 않은 채 준정년퇴직금을 산정하여 지급한 것이 정당함을 인정받은 사례..... 13
- 기존에 외주하였던 소방분야 근로자를 직고용 하였는데, 신규로 채용된 소방분야 근로자들이 임금 차액 청구 소송을 제기한 사안에서, 1심에 이어 항소심에서도 사용자를 대리하여 승소한 사례 14
- 외국에 있는 한국학교에 기간제 교사로 채용된 한국인에 대한 근로관계 준거법은 현지법임을 인정받아 승소한 사례 16
- 외국 회사의 근로자로서 국내에서만 근무하였던 근로자에 대해 근로기준법이 적용되는지 문제된 사안에서 근로자를 대리하여 승소한 사례..... 17
- 금융기관 임원에 대한 제재처분의 효력정지, 재선거 실시 금지 등을 구하는 가처분 사건에서 감독기관을 대리하여 승소한 사례 19
- 근로자가 재직 중 뇌경색이 발생한 사건에서 업무상 재해로 인정된 이후 근로자가 사용자에게 대하여 손해배상 청구를 한 사안에서 사용자를 대리하여 적절한 수준의 화해권고로 종결한 사례 21

■ 최신 판례 ■

- 취업규칙 불이익 변경 시 집단적 동의를 받지 못한 경우의 예외적 효력 인정 기준을 변경(사회통념상 합리성 법리를 폐기)한 사례.....23
- 회생절차개시결정 이전에 파견법상 직접고용청구권이 발생하더라도 회생개시결정이 이루어지면 직접고용청구권이 소멸되고, 차별적 처우 금지의무 위반으로 인한 손해배상청구권의 소멸시효에는 민법 제766조가 적용된다고 본 사례26
- 민자고속도로 요금수납원과 고속도로사업시행 법인 사이에 근로자파견관계가 인정된다고 판단한 사례.....30
- 정년에 도달한 근로자가 기간제 근로자로 재고용되리라는 기대권을 갖는다고 인정되기 위한 요건을 제시한 사례34
- 취업규칙이 아닌 개별 근로계약을 통해서도 2주 이내 탄력적 근로시간제를 도입할 수 없다고 판단한 사례38
- 임금삭감의 폭이 크에도 업무량이나 업무강도를 저감하는 등 불이익에 대한 대상조치를 적절하게 마련하지 않은 정년연장형 임금피크제는 무효라고 본 사례.....42
- 임금피크제 취업규칙은 취업규칙의 불이익변경에 해당하고, 취업규칙 불이익변경의 절차적 요건을 충족하지 못하여 무효라고 본 사례47
- 임금피크제 도입이 취업규칙 불이익 변경이 아니며 합리적 이유 없이 고령자를 차별하는 경우가 아니라고 본 사례54
- 중대재해처벌법을 위반한 회사의 대표이사에게 최초로 징역형을 선고한 사례.....57
- 건설공사발주자인지 도급인인지가 문제된 사례에서 도급인에 해당한다고 판단한 후 산업안전보건법 위반을 이유로 실형을 선고한 사례60
- 유족급여 및 장의비를 지급하기 위한 평균임금 산정에 관한 사례66
- 택시운전 근로자에게 직접 귀속된 초과운송수입금은 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함되지 않는다고 판단한 사례.....69

■ 최신 법령 ■

- 공직자윤리법 시행령 일부개정..... 73
- 근로복지기본법 시행령 일부개정..... 76
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙..... 77
- 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업 종사자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액 공고..... 79
- 공정안전보고서의 제출·심사·확인 및 이행상태평가 등에 관한 규정 일부 개정..... 80
- 사업장 위험성평가에 관한 지침 일부 개정..... 81
- 중대재해 감축 로드맵 이행 추진단의 설치 및 운영에 관한 규정 발령..... 84
- 중대산업사고 예방센터 운영규정 일부 개정..... 86

■ 노동 칼럼 ■

쟁의행위에 따른 손해배상책임과 관련된 최근 대법원 판결의 취지



(법무법인(유)지평 권영환 변호사, 박종탁 변호사)

1. 들어가며

위법한 쟁의행위로 인한 손해배상책임이 사회적인 이슈가 되고 있습니다. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조와 제3조를 개정하는 것을 골자로 한 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(소위 '노란봉투법')」이 환경노동위원회 전체회의를 통과하여 현재 제21대 국회에 계류 중에 있습니다. 노란봉투법은 (i) 집단적 근로관계와 관련하여 '사용자' 및 '노동쟁의'의 인정 범위를 확대하는 것(제2조)과 (ii) 쟁의행위 등으로 발생한 손해에 대하여 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하여야 한다는 것(제3조)을 주요 내용으로 규정하고 있습니다. 이처럼 쟁의행위 등에 따른 민사상 손해배상책임은 사회적 관심이 집중되고 있는데, 최근 대법원에서도 잇달아 손해배상책임에 관한 중요한 판결을 선고하였기에 그 구체적인 내용을 살펴보고자 합니다.

2. 법원이 쟁의행위 등에 따른 손해배상책임을 판단하는 구조

최근 대법원 판결을 설명하기에 앞서 이해를 돕기 위해 법원이 쟁의행위와 관련하여 개별 조합원 등의 손해배상책임을 판단하는 구조에 대하여 설명 드리겠습니다.

법원은 크게 두 단계로 나누어 판단하고 있습니다. 먼저, 1단계로, 해당 쟁의행위가 사회적으로 정당한 범위를 벗어났는지, 쟁의행위로 인해 사업주에게 손해가 발생하였는지, 개별 조합원의 가담 여부 등을 고려하여 '① 불법행위책임의 성립 여부'를 판단합니다.

개별 조합원 등에게 불법행위책임이 성립한다고 판단될 경우, 법원은 2단계로 ② 불법행위 성립에 따른 '구체적인 책임 범위'를 판단하게 됩니다. 즉, (i) 사업주에게 발생한 전체 손해액을 확정하는 다음 (ii) 경우에 따라 사업의 성격·규모, 근로조건, 가해행위의 상황 등의 사정을 고려하여 개별 조합원 등의 책임을 일정 부분 제한하는 과정을 거쳐 구체적인 책임 범위를 결정합니다. 이번 대법원 판결에서 주요 쟁점이 된 부분은 2단계에 해당하는 '구체적인 책임 범위' 부분입니다.

3. 대법원 2023. 6. 15. 선고 2018다41986 판결(이하 '대상판결 1')의 주요 쟁점

대상판결 1의 주요 쟁점은 '사업주에게 발생하는 전체 손해액'[② - (i) 부분]입니다. 대법원은 제조업체가 위법한 정의행위로 인해 조업을 하지 못하였을 경우 '매출이익 상당의 손해 (만약 조업을 하였다면 얻을 수 있었던 이익)'와 '고정비용(조업중단 여부와 관계없이 일정하게 지출하는 차임, 제세공과금, 보험료 등의 비용)을 회수하지 못한 손해'가 있을 수 있다는 점을 확인하였습니다(기존 대법원 법리를 확인한 부분).

이어서 대법원은 사업주가 미회수 고정비용 상당액을 손해로 주장하기 위해서는, (i) 위법한 정의행위로 제품을 생산하지 못한 점, (ii) 제품이 생산되었다면 판매될 수 있다는 점 및 (iii) 생산 감소로 인해 매출이 감소된 점을 각각 증명해야 하는 것이 원칙이라고 보았습니다. 다만, 위와 같은 사정은 소송 과정에서 증명이 쉽지 않으므로, 특별한 간접반증[(a) 해당 제품이 적자제품인 점, (b) 불황 또는 제품의 결함으로 판매가능성이 없었던 점 등]이 없는 한 생산된 제품이 판매되어 매출이익을 얻고 또 그 생산에 지출된 고정비용을 매출원가의 일부로 회수할 수 있다고 추정할 수 있다고 판단하였습니다(기존 대법원 법리를 확인한 부분).

대법원은 기존 법리를 바탕으로 '고정비용 상당의 손해 발생을 추정하는 법리'와 관련하여 새로운 법리를 제시하였습니다. **근로자들의 위법한 정의행위로 조업이 중단되어 생산이 감소하였더라도, 매출이 감소되지 않을만한 사정이 증명되면 '고정비 상당의 손해 발생에 대한 추정'은 유지될 수 없다고** 판단한 것입니다(새로운 법리를 제시).

구체적으로, 대상판결 1의 사업주는 (i) 상품을 예약판매방식으로 판매하고, 시장지배적 사업자의 지위에 있으므로 제품 생산이 지연되더라도 매출이 감소하지 않을 개연성이 있어 보이는 점, (ii) 쟁의행위 종료 후 연장근로 등을 통해 생산량을 모두 회복하였을 가능성이 있는 점 등을 지적하면서 '(매출 감소를 전제로 한) 고정비용 상당의 손해 발생에 대한 추정'이 깨어졌을 가능성이 존재하는데, 원심은 이를 심리하지 않아 위법하다고 판단하였습니다.

정리하면, 대법원은 대상판결 1을 통해, '생산 감소 → 매출 감소 → 그에 따른 고정비용 상당의 손해 발생에 대한 추정' 법리는 유지하면서도, '생산 차질이 있더라도, 쟁의행위 후 추가 생산을 통해 부족 생산량이 만회되는 경우에는 매출 감소 및 고정비 상당 손해발생의 추정을 인정할 수 없다'는 것입니다.

4. 대법원 2023. 6. 15. 선고 2017다46274 판결(이하 '대상판결 2')의 주요 쟁점

대상판결 2의 주요 쟁점은 '근로자 등에 대한 책임 제한[앞서 ② - (ii) 부분]'입니다. 대법원은 대상판결 2를 통해, (i) 위법한 쟁의행위에 근로자가 가담할 경우 불법행위책임이 성립하는 점, (ii) 제조업체가 위법한 쟁의행위로 조업을 중단하였다면 매출이익과 고정비용 상당의 손해가 발생하는 점 및 (iii) 손해배상 청구금액이 다액이라고 하여 곧바로 권리남용에 해당하지 않는 점을 설시하여, 기존 대법원 판례법리를 그대로 유지하였습니다.

다만, 개별 조합원 등을 상대로 '위법한 쟁의행위에 따른 손해배상'을 청구할 경우 조합원들 별로 책임 제한을 달리할 수 있다는 법리를 새롭게 제시하였습니다. 대법원은 위법한 쟁의행위를 결정·주도한 주체인 노동조합과 단순 참가한 개별 조합원의 손해배상책임의 범위를 동일하게 보는 것은 헌법상 근로자에게 보장된 단결권과 단체행동권을 위축시킬 우려가 있고, 손해의 공평·타당한 분담이라는 손해배상제도의 이념에도 어긋난다는 점을 지적하였습니다. 따라서 개별 조합원 등에 대한 책임제한의 정도는 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여 정도, 현실적인 임금 수준과 손해배상 청구금액 등을 종합적으로 고려하여 결정해야 한다고 보았습니다. 이러한 사정을 고려하지 않고, 노동조합과 개별 조합원에 대하여 동일하게 50%의 책임을 제한한 원심 판결은 부당하다고 판단하였습니다.

대법원은 공동불법행위자의 경우 손해에 대한 책임비율을 개별적으로 평가하지 않는 것을 원칙으로 하고 있으나, 특별한 사정이 있다면 공동불법행위자 사이에 책임제한 비율을 달리 인정한 적이 있습니다(대법원 2010. 1. 28. 선고 2007다16007 판결, 대법원 2014. 4. 10. 선고 2012다82220 판결 등 참조). 대법원은 위와 같이 '공동불법행위자 사이에 책임제한 비율을 달리할 수 있다'는 예외적인 법리를 처음으로 위법한 쟁의행위에 따른 개별 조합원의 책임을 판단하는 데 확장한 것으로 보입니다.

5. 마치며

대상판결 1, 2에서 주요 쟁점으로 실시된 부분은 '위법한 쟁의행위 등에 따른 손해배상책임'과 관련하여 처음 제시된 법리로 추후 다른 판결을 통해 법리가 보충·구체화될 필요가 있습니다.

참고로 고용노동부는 2023. 6. 15.자 및 2023. 6. 18.자 보도자료를 통해, 대상판결 2는 노란봉투법 개정의 근거가 될 수 없다는 견해를 밝혔습니다. 고용노동부는, 노란봉투법이 위법한 쟁의행위 등 노동조합의 불법행위와 관련하여 개별 조합원의 부진정연대책임을 부정하는 내용임에 반해, 대상판결 2는 개별 조합원의 부진정연대책임을 인정하는 것을 전제로 구체적인 책임제한 비율만을 달리하는 취지이기 때문에 내용상 별다른 관련이 없다는 점을 지적하였습니다. 또한 고용노동부는, 대법원이 대상판결 2를 전원합의체가 아닌 소부에서 선고한 점에 비추어 보더라도 위법한 쟁의행위과 관련하여 부진정연대책임에 관한 종전 법리를 폐기하거나 변경한 것으로 볼 수 없다는 점도 덧붙였습니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동그룹 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 문수생 변호사(ssmoon@jipyong.com, 02-6200-1882)에게 문의해 주시기 바랍니다.

■ 주요 업무 사례 ■

취업규칙 변경의 효력이 인정되지 않는다는 원심판결을 뒤집고 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례

A회사(이하 '피고')는 전체 직원에 대해 단일 취업규칙을 적용하고 있었는데, 2004년 7월 1일부터 '법정 근로시간 단축(주 44시간 → 주 40시간), 월차휴가 폐지, 연차휴가 25일 상한'을 내용으로 하는 개정 근로기준법이 시행되자, 간부사원에게만 적용되는 취업규칙을 별도로 제정하였습니다. 이 간부사원 취업규칙은 구 취업규칙과 달리 개정 근로기준법의 취지를 반영하여 근로시간을 단축하고, 월차휴가제도를 폐지하며, 상한이 없던 연차휴가를 25일로 제한하는 내용을 포함하였습니다.

피고는 간부사원 취업규칙 제정 당시 직접 적용대상인 간부사원들 89%에 해당하는 사람들로부터 동의를 받았지만, 적용대상이 아닌 비간부사원들의 과반수가 가입한 노동조합의 동의를 받지 않았습니다. "비록 취업규칙의 불이익변경 시점에는 어느 근로자 집단만이 직접적인 불이익을 받더라도 다른 근로자 집단에게도 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 경우에는 일부 근로자 집단은 물론 장래 변경된 취업규칙 규정의 적용이 예상되는 근로자 집단을 포함한 근로자 집단이 동의주체가 된다"고 하는 대법원 법리는, 간부사원 취업규칙을 제정한 2004년보다 5년 뒤인 2009년 5월에 이르러서야 2009두 2238 판결을 통해 제시되었기 때문입니다.

그런데 간부사원이었던 근로자들 중 일부가 2014년 8월 '간부사원 취업규칙 중 연월차휴가와 관련된 부분이 무효'라고 주장하면서, 2004년부터 지급받지 못한 연월차휴가수당을 청구하는 소송을 제기하였습니다. 원심은 1) 간부사원 취업규칙 제정은 간부사원들에게 불리한 취업규칙에 해당하는데, 간부사원 승진 가능성 있는 전체 근로자 집단 과반수의 동의를 받지 않았으므로 간부사원 취업규칙 중 연월차휴가에 관한 부분은 효력이 없고, 2) 사회통념상 합리성이 있는 취업규칙 변경도 아니라는 이유로 근로자들의 청구를 일부 인용하였습니다.

지평은 피고를 대리하여 상고심에서 원심판결의 파기를 구하였습니다.

대법원은 피고의 상고를 받아들여서, 근로자들의 청구를 인용했던 원심판결을 파기하고 사건을 원심법원으로 환송하였습니다. 사회통념상 합리성이 없다는 이유를 들어 간부사원 취업규칙 중 연월차휴가와 관련된 부분을 원고 등에게 적용할 수 없다고 본 원심의 판단에는 취업규칙의 불이익변경 및 집단적 동의권 남용에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다는 것이 파기의 이유였습니다.

해당 사건은 서울고등법원에서 집단적 동의권 남용 여부에 관해 다시 심리하게 될 것입니다. 대법원이, '근로자들의 청구를 인용한 원심 판단에는 필요한 심리를 다하지 않아 판결에 영향을 미친 잘못이 있다'고 판단한 만큼 그 취지에 따른 결론이 내려질 것으로 예상합니다.

[담당 변호사]



김지형 대표변호사

강경운 변호사

문수생 변호사

권창영 변호사

권영환 변호사

백규하 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

백화점 위탁판매인의 근로자성이 다투어진 사건에서 회사를 대리하여 승소한 사례

의류 제조 및 판매업을 영위하는 A회사는 전국 백화점에 매장을 두고 있었고, 근로자 B는 A회사와 판매관리계약을 체결하고 백화점 내에서 A회사 브랜드의 매장을 운영해 왔습니다. B는 A회사와의 계약 관계가 종료되자, A회사를 상대로 부당해고를 주장하며 노동위원회에 구제신청을 하였으나 기각되었습니다. 이에 근로자 B는 부당해고구제 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A회사를 대리하여 B는 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 점을 상세히 소명하였습니다. 특히, 1) B는 A회사로부터 판매실적에 연동된 수수료만을 지급받았던 점, 2) A회사가 B의 업무수행을 지휘·감독하거나 구체적인 근태관리를 하지 않았던 점, 3) B가 이윤 창출과 손실 위험을 모두 스스로 부담하고 있었던 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 B는 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 판단하였고 원고의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이정훈 변호사

장현진 변호사

이영진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

형식적 대표이사로 등기된 근로자도 산업재해보상보험법상 근로자에 해당함을 인정받은 사례

A는 모회사 B가 설립한 자회사 C의 대표이사로 등기되어 근무해 오다가, 작업 중 추락하는 산업재해를 당하였습니다. A는 근로복지공단에 요양급여를 신청하였으나, 근로복지공단은 'A는 C회사의 대표이사로서 근로자에 해당하지 않는다'는 이유로 불승인 처분하였습니다. 이에 A는 근로복지공단을 상대로 요양불승인처분 취소소송을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A를 대리하여, 'A에 대한 대표이사 등기는 형식적인 것에 불과하며, A는 산업재해보상보험법상 근로자에 해당한다'고 주장하였습니다. 특히, 1) A의 대표이사 등기가 모회사 B의 경영상 필요에 의해 이뤄진 점, 2) A는 대표이사 등기 이후에도 기존과 동일한 업무를 수행하였고, 모회사 B의 취업규칙 및 복무규정을 적용 받았으며, 모회사 B로부터 업무수행에 대한 지시를 받고 업무수행상황을 정기적으로 보고하였던 점 등을 적극적으로 주장하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 'A는 산업재해보상보험법상 근로자에 해당한다'고 판단하였고, 원고 A의 청구를 인용하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사

이영진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

경영성과급 지급일 이전에 퇴직하여 이를 지급받지 못한 퇴직자들이 경영성과급을 청구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A회사는 2021년에 발생한 경영성과에 따라 2022년 1월말경 지급일 현재 재직 중인 근로자들에게 경영성과급(이하 '이 사건 성과급')을 지급하였습니다. A회사에서 근무하다가 2021년 12월 31일자로 퇴직한 원고들은 이 사건 성과급이 근로제공의 대가로서 근로자들에게 지급한 임금에 해당하므로 2021년도에 A회사에서 근무한 원고들에게도 이를 지급하여야 한다고 주장하며 소를 제기하였습니다.

A회사를 대리하여 지평 노동그룹은, 1) 이 사건 성과급은 경영성과의 분배 목적으로 은혜적으로 지급된 것일 뿐 취업규칙 등에 그 지급 근거가 전혀 규정되어 있지 않고 그 지급에 관한 관행도 확립되어 있지 않으므로 근로의 대가로서 지급된 임금에 해당하지 않는다는 점, 2) A회사가 근로자들의 동기부여, 향후의 근로의욕 고취 등을 위해 지급일 현재 재직 중인 근로자들을 대상으로 이 사건 성과급을 지급한 것은 기업의 의사결정의 자유 및 영업의 자유에 따른 것으로 정당하다는 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]

권영환 변호사

양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

공공기관에서 평균임금에 경영평가성과급을 포함하지 않은 채 준정년퇴직금을 산정하여 지급한 것이 정당함을 인정받은 사례

A공공기관은 명예퇴직하는 근로자들에게 법정퇴직금과는 별도로 일종의 명예퇴직금인 '준정년퇴직금'을 지급해 왔습니다.

법정퇴직금 산정 시 평균임금에 경영평가성과급을 포함해야 한다는 취지의 대법원 판결(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두26157 판결 등 참조)이 선고된 이후, A공공기관의 퇴직자 B 등은 해당 판결의 취지를 고려하면 '준정년퇴직금' 산정 시에도 산정 기준이 되는 평균임금에 경영평가성과급이 포함되어야 한다고 주장하면서 준정년퇴직금의 미지급분 지급을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

지평 노동그룹은 A공공기관을 대리하여, 1) 준정년퇴직금은 조기 퇴직에 대한 사례금 또는 장례금에 해당할 뿐 법정퇴직금과는 그 성격이 상이하다는 점, 2) 내규상 준정년퇴직금을 지급하지 않는 경우도 정하고 있어 지급 여부 및 방식에 사용자의 재량이 있다는 점, 3) 준정년퇴직금 계산 시 평균임금의 범위를 근로기준법상 평균임금 범위와 동일하게 규정하지 않는 것도 가능하며, 실제로도 내부 지침에 따라 달리 계산되어 왔다는 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 모두 받아들여 원고들의 청구를 기각하였고, 원고들이 항소하지 않아 그대로 확정되었습니다.

[담당 변호사]



문수생 변호사

장현진 변호사

이영진 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

기존에 외주하였던 소방분야 근로자를 직고용 하였는데, 신규로 채용된 소방분야 근로자들이 임금 차액 청구 소송을 제기한 사안에서, 1심에 이어 항소심에서도 사용자를 대리하여 승소한 사례

A공사(이하 '피고')는 당초 소방 업무를 외주하여 용역업체 소속 근로자들에게 해당 업무를 맡겨왔습니다. 피고는 정부의 '공공부문 비정규직 근로자 전환 가이드라인'에 따라 소방 직무 근로자들을 직접 고용하기로 하고, 소방 직무 근로자를 신규 채용한다는 채용공고를 통해 2019년 2월경 용역업체 소속이었던 근로자 또는 신규 입사자들을 소방원 근로자로 채용하였습니다. 그 무렵 직원연봉규정을 개정하여 기존에 대테러 요원들에게 적용되던 '공항안전직' 기본연봉표를 세분화하여 '공항안전직(대테러)', '공항안전직(소방)'으로 분류하고, 기본연봉을 책정하여 새롭게 채용된 소방원 근로자들에 적용하였습니다.

그런데 새롭게 채용된 소방원 근로자들(원고)은 채용광고에는 '공항안전직'이라 기재되어 있었으므로 종전에 대테러 요원들에게 적용되던 '공항안전직' 연봉을 적용해야 한다면서 소를 제기하였습니다. 이에 대하여 제1심은 원고들에 대하여 개정된 직원연봉규정에서 정한 공항안전직(소방) 기본연봉표를 적용한 것이 적법하다고 보아 원고들의 청구를 기각하였습니다. 원고들은 이에 불복하여 항소하였습니다.

제1심부터 A공사를 대리한 지평 노동그룹은 항소심에서도, 원고들과 피고 사이에 작성된 근로계약서에는 '공사의 연봉에 관한 규정에 따른다'고 명시되어 있는 점, 원고들의 채용광고에는 소방분야의 공항안전직 근로자를 채용한다고 공고되어 있었고, 실제로 소방원으로 근무하는 공항안전직 근로자로 채용된 점, 종전의 공항안전직 연봉은 대테러 요원에게 적용되었던 것인 점, 종전에는 피고가 고용한 소방직 근로자가 존재하지 않았고 그에 따라 구 연봉규정에는 소방분야 공항안전직 근로자에 대한 연봉규정이 존재하지 않았을 뿐인 점, 대테러 분야의 공항안전직 근로자와 소방분야의 공항안전직 근로자는 담당 직무나 자격 등에 큰 차이가 있는 점 등을 종합하면 원고들에게는 개정 직원연봉규정에 따라 새롭게 신설된 공항안전직(소방)의 연봉표가 적용되어야 한다는 점을 구체적으로 주장·증명하였습니다. 이에 서울고등법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 원고들의 항소를 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이정훈 변호사

양지윤 변호사

외국에 있는 한국학교에 기간제 교사로 채용된 한국인에 대한 근로관계 준거법은 현지법임을 인정받아 승소한 사례

한국의 교육공무원이었던 근로자가 휴직을 하고, 외국에 있는 한국학교에 기간제 교사로 채용되었습니다. 그런데 이 교사에게 비위행위가 있었기에 한국학교는 기간 만료 전에 근로계약을 해지하였습니다. 그러자 그 교사는 한국의 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였는데, 지노위와 중노위 모두 이 교사에게 대한 해고의 정당성을 판단할 수 있다고 하면서, 교사의 부당해고 구제신청을 인용하였습니다.

지평 노동그룹은 중노위 재심판정취소소송을 제기한 한국학교를 대리하였습니다. 근로계약서, 인사규정 등을 분석해 현지법을 준거법으로 하기로 한 명시적, 묵시적 합의가 있었고, 일상적 노무제공자인 현지법이 준거법이라는 점을 주장·증명하였습니다. 그리고 '국제사법에 따라 외국에 소재한 한국학교와 한국인 교사 사이에 적용될 준거법은 그 소재국의 현지법'이므로 한국의 근로기준법에 대한 판정 권한을 갖는 노동위원회가 이 근로관계 해지의 정당성을 판단할 수 없다'고 주장하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 '위 한국학교와 한국인 교사 사이의 근로관계에 적용되는 준거법이 대한민국 법이라는 전제하에 이루어진 재심판정은 위법하다'고 판결하였습니다.

[담당 변호사]



박영주 변호사

권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

외국 회사의 근로자로서 국내에서만 근무하였던 근로자에 대해 근로기준법이 적용되는지 문제된 사안에서 근로자를 대리하여 승소한 사례

원고는 외국회사 A와 근로계약을 체결하고 국내에 있는 A의 계열사인 외국회사 B의 사무실에서 근로를 제공하였습니다. A는 원고에 대해 근로계약기간 만료 및 업무능력 부족 등을 이유로 근로계약 종료를 통보하였고, 원고는 이에 불복하여 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기하였습니다. 그런데 지방노동위원회는 원고의 사용자는 외국법인인 A인데 A는 국내 사업장이 없고, 근로자에 대한 인사노무관리를 외국에서 직접 하고 있으므로 근로기준법이 적용되지 않는다는 이유로 구제신청을 각하하였고, 중앙노동위원회도 같은 이유로 재심신청을 기각하였습니다(이하 '이 사건 재심판정').

이에 원고가 이 사건 재심판정에 대한 취소소송을 제기하였으나, 제1심은 이 사건 재심판정 사유와 같은 이유로 원고의 근로계약관계에 근로기준법이 적용되지 않는다고 보아 원고의 청구를 기각하였습니다.

원고를 대리한 지평 노동그룹은, 항소심에서 1) 국제사법에 따라 원고가 국내에서 일상적으로 노무를 제공한 이상 원고에게는 대한민국의 노동관계 법령이 적용된다는 점, 2) B를 원고의 사용자로 볼 수 있고, B는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하여 영업소를 운영하므로 원고에게는 근로기준법이 모두 적용된다는 점, 3) A를 원고의 사용자로 보더라도 원고가 근로를 제공한 B의 사업장과 A는 전체로서 하나의 사업장에 해당하므로 상시 5명 이상의 근로자 사용 요건을 충족하여 근로기준법이 적용된다는 점, 4) 원고의 근로계약은 기간제 근로계약이 아니고 업무실적도 양호하였으므로 A의 근로계약 종료 통보는 부당해고에 해당한다는 점 등을 구체적으로 주장하였습니다.

이에 서울고등법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 제1심판결을 취소하고 원고의 청구를 인용하였습니다.

[담당 변호사]



이정훈 변호사

양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

금융기관 임원에 대한 제재처분의 효력정지, 재선거 실시 금지 등을 구하는 가처분 사건에서 감독기관을 대리하여 승소한 사례

A금융기관은 법령에 따라 금융기관의 업무를 지도·감독하는 감독기관의 시정시지에 따라 임원 B에 대하여 1) 직장 내 괴롭힘, 2) 임원 인건비 예산 부당편성 및 집행을 제재사유로 하여 '직무정지 3월'의 제재처분을 하였습니다. 한편 B는 A금융기관의 차기 임원으로 당선되어 차기 임원 임기를 시작한 사람이었는데, 감독기관은 위와 같이 B에 대한 제재처분이 발령됨에 따라 B의 차기 임원 당선효력이 상실된 것으로 보아, A금융기관에 대해 B를 당연퇴임하도록 하고 30일 내에 재선거를 실시하도록 요구하였습니다.

그러자 B는 A금융기관을 상대로 '1) 종전 임기에서 발생한 사유를 들어 새로운 임기에 대한 직무정지처분을 할 수 없고, 2) 제재처분사유가 존재하지도 않고 그 양정도 과중하며, 3) 회복할 수 없는 손해가 발생할 수 있으므로 보전의 필요성도 있다'고 주장하면서, 본안판결이 확정될 때까지 직무처분의 효력을 정지하고, 임원 선출을 위한 재선거 실시를 금지하며, B가 임원 지위에 있음을 임시로 정하는 내용의 가처분을 신청하였습니다.

지평 노동그룹은 채무자보조참가인인 감독기관을 대리하여 1) B에 대한 제재처분 사유가 존재함이 객관적인 자료를 통해 모두 증명되고 그 양정도 적정하며, 2) B의 연임이 확정된 상황에서 제재처분의 실효성 확보를 위해 직무정지 기간을 새로운 임기 개시 이후로 정한 것 역시 적법하고, 3) 관련 법령에 비추어 볼 때 B에게 임원결격사유가 발생한 이상 B에 대한 당연퇴임 등 조치 역시 적법하다는 점을 구체적으로 주장하였습니다.

이에 법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 B의 신청을 기각하였습니다.

[담당 변호사]



권영환 변호사

양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

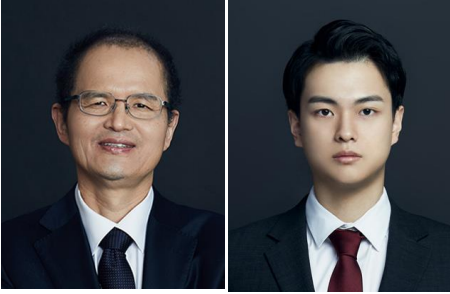
근로자가 재직 중 뇌경색이 발생한 사건에서 업무상 재해로 인정된 이후 근로자가 사용자에 대하여 손해배상 청구를 한 사안에서 사용자를 대리하여 적절한 수준의 화해권고로 종결한 사례

원고(이하 '이 사건 근로자')는 피고 회사에서 주5일 2교대 근무를 하였던 생산직 근로자입니다. 이 사건 근로자는 주말 야간근무 후 퇴근한 상태에서 집에서 뇌경색이 발생하였습니다. 근로복지공단은 이 사건 근로자에게 발생한 뇌경색이 '업무상의 재해'라고 판정하였습니다. 근로복지공단의 판정 이후 이 사건 근로자는 회사가 이 사건 근로자에 대하여 불법행위를 하였다고 주장하며 회사에 대하여 손해배상 청구의 소를 제기하였습니다. 주된 요지는 회사가 이 사건 근로자에 대하여 과도한 업무를 지시하여 스트레스를 유발하였고 결과적으로 뇌경색이 발생하였다는 것이었습니다.

지평 노동그룹은 피고 회사를 대리하여 사실관계를 면밀하게 정리하였습니다. 특히 사건 특성상 의학 적 사실에 관한 전문적 판단이나 자료가 중요한 점을 고려하여 건강보험공단의 요양급여 내역 제출 및 진료기록감정을 통하여 확보한 자료들을 의학적 관점에서 면밀하게 분석하였습니다. 이를 토대로 지평 노동그룹은 원고의 기왕증이 원고의 뇌경색 발생에 좀더 중요한 역할을 하였다는 점을 설득력 있게 주장하였고, 여기에 더하여 피고 회사가 산업안전보건법 등 산업보건 관계 법령을 준수하고 있다는 점 또한 강조하였습니다.

법원은 업무상 재해가 인정된 뇌경색 사건에서 인정되는 통상적인 책임 부과를 통한 판결 선고의 방식이 아닌 피고 회사 입장을 고려한 합리적 수준의 화해권고 결정을 하였습니다. 근로자가 재직 중 심한 장애가 발생하여 업무를 계속할 수 없는 상태가 되면 피해근로자는 물론이고 동료근로자나 사용자 역시 그 처리과정에 상당한 부담을 느끼는 현실에서 원고와 피고 회사 모두가 재판부의 결정을 수용하여 분쟁을 원만하게 마무리하였습니다. 지평은 의뢰인의 입장이 최대한 실현되는 합리적 분쟁 해결을 지원하는 역할을 잘 수행할 수 있었습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사

임인영 변호사

■ 최신 판례 ■

취업규칙 불이익 변경 시 집단적 동의를 받지 못한 경우의 예외적 효력 인정 기준을 변경(사회통념상 합리성 법리를 폐기)한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 5. 11. 선고 2017다35588, 2017다35595(병합) 전원합의체 판결]

1. 사안의 개요

A사(이하 '피고')는 전체 직원에 대해 단일 취업규칙을 적용하고 있었는데, 2004년 7월 1일부터 '법정근로시간 단축(주 44시간 → 주 40시간), 월차휴가 폐지, 연차휴가 25일 상한'을 내용으로 하는 개정 근로기준법이 시행되자, 간부사원에게만 적용되는 취업규칙을 별도로 제정하였습니다. 이 간부사원 취업규칙은 구 취업규칙과 달리 개정 근로기준법의 취지를 반영하여 근로시간을 단축하고, 월차휴가제도를 폐지하며, 상한이 없던 연차휴가를 25일로 제한하는 내용을 포함하였습니다.

피고는 간부사원 취업규칙 제정 당시 직접 적용대상인 간부사원들 89%에 해당하는 사람들로부터 동의를 받았지만, 적용대상이 아닌 비간부사원들의 과반수가 가입한 노동조합의 동의를 받지 않았습다. "비록 취업규칙의 불이익변경 시점에는 어느 근로자 집단만이 직접적인 불이익을 받더라도 다른 근로자 집단에게도 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 경우에는 일부 근로자 집단은 물론 장래 변경된 취업규칙 규정의 적용이 예상되는 근로자 집단을 포함한 근로자 집단이 동의주체가 된다"고 하는 대법원 판례법리는, 간부사원 취업규칙을 제정한 2004년 보다 5년 뒤인 2009년 5월에 이르러서야 2009두2238 판결을 통해 제시되었기 때문입니다.

그런데 간부사원이었던 근로자들 중 일부가 2014년 8월 '간부사원 취업규칙 중 연월차휴가와 관련된 부분이 무효'라고 주장하면서, 2004년부터 지급받지 못한 연월차휴가수당을 청구하는 소송을 제기하였습니다. 원심은 1) 간부사원 취업규칙 제정은 간부사원들에게 불리한 취업규칙에 해당하는데, 간부사원 승진 가능성 있는 전체 근로자 집단 과반수의 동의를 받지 않았으므로 간부사원 취업규칙 중 연월

차휴가에 관한 부분은 효력이 없고, 2) 사회통념상 합리성이 있는 취업규칙 변경도 아니라는 이유로 근로자들의 청구를 일부 인용하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 우선 간부사원 취업규칙 제정이 불리한 취업규칙 변경에 해당하고 장래 간부사원으로 승진할 가능성이 있던 직원들까지 포함한 근로자 집단이 동의 주체가 되므로 근로기준법 제94조 제1항 단서가 요구하는 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 받지 않았다는 점에 관해서는 원심의 판단을 수긍하였습니다.

그러나 '사회통념상 합리성 있는 취업규칙 변경이 아니어서 유효성을 인정할 수 없다'는 부분의 판단에 관하여, **사회통념상 합리성 법리를 제시한 종전 대법원 판결들을 모두 변경하면서, 집단적 동의권 남용 법리를 새롭게 제시**하였습니다. 구체적 내용은 다음과 같습니다.

노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에는 그 동의가 없더라도 취업규칙의 불이익변경을 유효하다고 볼 수 있다. 여기에서 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용한 경우란 1) 관계 법령이나 근로관계를 둘러싼 사회 환경의 변화로 취업규칙을 변경할 필요성이 객관적으로 명백히 인정되고, 2) 나아가 근로자의 집단적 동의를 구하고자 하는 사용자의 진지한 설득과 노력이 있었음에도 불구하고 3) 노동조합이나 근로자들이 합리적 근거나 이유 제시 없이 취업규칙의 변경에 반대하였다는 등의 사정이 있는 경우를 말한다.

다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에 근로자의 집단적 동의를 받도록 한 근로기준법 제94조 제1항 단서의 입법 취지와 절차적 권리로서 동의권이 갖는 중요성을 고려할 때, 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였는지 여부는 엄격하게 판단할 필요가 있다.

그리고 다음과 같은 이유에서 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고, 사건을 원심으로 환송하였습니다.

원심으로서의 피고가 간부사원 취업규칙 중 연월차휴가와 관련된 부분에 대하여 노동조합의 동의를 받지 않았다고 하더라도 그 과정에서 집단적 동의권의 남용에 해당할 만한 특별한 사정이 있는지 여부에 관하여 나아가 심리·판단하여야 한다. 그럼에도 불구하고 원심은 이에 관하여 심리하지 아니한 채 사회통념상 합리성이 없다는 이유를 들어 간부사원 취업규칙 중 연월차휴가와 관련된 부분을 원고 등에게 적용할 수 없다고 보았으므로, 이러한 원심의 판단에는 취업규칙의 불이익변경 및 집단적 동의권 남용에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 1978년부터 45년간 유지되어 온 사회통념상 합리성 법리를 폐기하였습니다. 사회통념상 합리성 법리는 종전에도 매우 제한적으로 인정되던 예외적 법리였습니다. 대법원은 집단적 동의권 남용 법리에 관해서도 “엄격하게 판단할 필요가 있다”고 하였으므로, 인정 사례가 매우 제한적일 것이라는 점에서는 법리 변경에 따른 변화가 크지 않을 것으로 보입니다.

다만, 대법원이 취업규칙의 불이익 변경에 관하여 절차적 정당성의 중요성을 더욱 강조하였고, 합리적인 취업규칙 불이익 변경시 유효성이 인정될 수 있는 가능성이 사라진 만큼, 취업규칙 불이익 변경 절차를 예정하고 있는 기업들은 집단적 동의 절차를 진행할 때 적법한 절차 준수에 더욱 유의해야 할 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 5. 11. 선고 2017다35588, 2017다35595\(병합\) 전원합의체 판결](#)

■ 최신 판례 ■

회생절차개시결정 이전에 파견법상 직접고용청구권이 발생하더라도 회생개시결정이 이루어지면 직접고용청구권이 소멸되고, 차별적 처우 금지의무 위반으로 인한 손해배상청구권의 소멸시효에는 민법 제766조가 적용된다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 4. 27. 선고 2021다213477 판결]

1. 사안의 개요

A사는 시멘트 제조 및 판매 회사인 피고 또는 피고의 자회사로부터 채광업무를 도급받아 수행하던 회사입니다. 원고는 2012년 3월 1일 A사에 입사하여 2015년 2월 17일 부당해고될 때까지 근무하였습니다. 한편, 피고는 2013년 10월 17일 서울중앙지방법원으로부터 회생 절차개시결정을, 2014년 3월 18일 회생계획인가결정을 받았고, 피고의 관리인은 원고를 채권자목록에 기재하지 아니하였으며, 원고가 피고의 위 회생절차에서 회생채권신고를 하지 아니하였습니다. 피고의 회생절차는 2015년 3월 6일 종결되었습니다.

피고는 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하고 A사로부터 원고를 포함한 A사 소속 근로자들을 파견받아 업무에 종사하도록 함으로써 고용노동부장관의 허가 없이 근로자파견사업을 행하는 자들로부터 근로자파견의 역무를 제공받았다는 범죄 사실로 벌금형을 선고받고, 위 형이 확정된 사실이 있습니다.

이러한 상황에서 원고는 피고에게 근로자파견관계 성립에 따른 고용의 의사표시를 구하고 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법') 제21조의 차별금지 위반에 따른 불법행위 손해배상청구의 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

26

먼저, 직접고용의무이행청구에 관하여, 대법원은 '원고의 직접고용청구권이 실권되었다'는 피고의 주장을 배척한 원심 부분을 파기 환송하였습니다. 그러면서 직접고용청구권과 회생절차개시결정의 관계에 관하여 다음과 같이 판시하였습니다.

가. 2012년 개정 파견법 제6조의2 제2항은 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 같은 조 제1항의 사용사업주의 직접고용의무 규정이 적용되지 않는다고 규정하고 있고, 그 시행령(2014. 9. 24. 대통령령 제25630호로 개정되기 전의 것) 제2조의2는 구 「임금채권보장법 시행령」(2014. 9. 24. 대통령령 제25630호로 개정되기 전의 것) 제4조 제1호부터 제3호까지 정한 사용사업주에 대한 파산선고, 회생절차개시결정 및 미지급임금 등을 지급할 능력이 없다고 인정되는 일정한 경우를 2012년 개정 파견법 제6조의2 제2항에 규정된 '대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우'의 하나로 규정하고 있다.

나. 예외규정을 둔 이유는 재정적 어려움으로 인하여 파탄에 직면하여 회생절차가 개시된 사용사업주에 대하여도 일반적인 경우와 동일하게 직접고용의무를 부과하는 것은 사업의 효율적 회생을 어렵게 하여 결과적으로 사용사업주 소속 근로자뿐만 아니라 파견근로자의 고용안정에도 도움이 되지 않는다는 정책적 고려에 바탕을 둔 것이다. 이와 같은 예외규정을 둔 입법 목적과 취지를 고려하면, 2012년 개정 파견법 제6조의2 제2항에 따라 사용사업주에 대한 회생절차개시결정이 있는 후에는 직접고용청구권은 발생하지 않고, 회생절차개시결정 전에 직접고용청구권이 발생한 경우에도 회생절차개시결정으로 인하여 직접고용청구권이 소멸하는 것으로 봄이 타당하다. 다만, 사용사업주의 회생절차가 종결되면 파견근로자는 그때부터 새로 발생한 직접고용청구권을 행사할 수 있다.

차별적 처우 금지의무 위반으로 인한 손해배상청구와 관련하여서는, 파견근로자에 대한 차별적 처우를

하여 온 사용사업주에 대하여 회생절차가 개시된 경우 관리인의 이러한 불법행위로 인한 파견근로자의 손해배상청구권은 회생절차에 의하지 않고 수시로 변제해야 하는 공익채권에 해당하는 것이지, 회생채권이나 개시후기타채권이 아니라고 판단하였습니다.

나아가, '차별적 처우 금지의무 위반에 따른 불법행위 손해배상청구권에는 민법 제766조가 적용되는데, 소 제기일로부터 역산하여 3년이 되는 시점에 원고가 차별적 처우의 불법행위를 인식하였다고 인정하기 어렵다'는 원심판단을 수긍하였습니다. 이와 관련한 원심의 내용은 아래와 같습니다(춘천지방법원 강릉지원 2021. 1. 12. 선고 2020나30474 판결).

원고가 주장하는 손해배상채권의 소멸시효 기간을 임금채권에 준하여 판단하여야 하는지 여부를 보건대, 원고가 금전지급청구 부분의 청구원인을 불법행위에 기한 손해배상채권으로 밝힌 바 있으므로, 그 소멸시효 기간에 관하여는 원칙적으로 불법행위에 관한 민법 제766조가 적용된다. 설령 피고의 차별적 처우 금지의무 위반으로 인하여 원고가 입게 된 손해가 임금 차액 상당의 액수라고 하더라도, 원고의 이 부분 청구원인은 그 자체로는 근로계약과는 무관한 청구로서 이러한 손해배상채권에 대하여서까지 근로기준법 제49조에서 정한 3년의 소멸시효가 적용된다고 볼 근거가 없으므로, 피고의 위 주장은 이유 없다.

소속 근로자들 중 일부가 2015년 3월 9일 서울중앙지방법원에 묵시적 근로계약관계 성립을 주장하면서 근로자지위확인 및 임금차액 지급을 구하는 소를 제기하였는데 묵시적 근로계약관계 성립을 원인으로 한 근로자지위확인 및 임금차액 청구는 근로자파견관계 성립에 따른 차별금지위반의 불법행위로 인한 손해배상청구와는 상이할 뿐만 아니라 원고로서는 위 소송을 제기한 당사자가 아니었던 점 등을 고려하면, 원고가 노동조합 위원장의 진정서 제출일인 2014년 6월 14일 또는 이 사건 소 제기일로부터 역산하여 3년이 되는 시점인 2015년 1월 18일 당시 원고가 피고가 자신의 사용사업주로서 원고에 대하여 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 적은 금

액의 임금을 지급하는 차별적 처우의 불법행위를 하고 있다는 사실을 인식하였다고 인정하기에 부족하다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 직접고용청구권과 회생절차개시결정의 관계에 관하여 처음 판단하였다는 점, '파견법 제21조 위반의 차별적 처우로 인한 손해배상청구권에는 민법 제766조가 적용된다는 점을 최초로 인정한 대법원 판결이라는 점에서도 의미가 있습니다.

한편, 불법행위로 인한 손해배상청구에서 소멸시효의 기산점이 되는 '손해 및 가해자를 안 날'은 이를 주장하는 사용사업주가 증명하여야 합니다(대법원 2013. 7. 12. 선고 2006다17539 판결). 그런데 이 사건에서는 노동조합 위원장이 과거 고용노동청에 불법파견 진정을 제기하고, 원고 아닌 다른 근로자들이 묵시적 근로관계 성립을 주장하며 근로자지위확인 및 임금차액을 구하는 소를 제기한 사실이 있었더라도 이 사건 원고가 소 제기일로부터 역산하여 3년이 되는 시점에 차별적 처우의 불법행위 사실을 알고 있었다고 보기 부족하다고 판단하였습니다.

대법원이 3년의 단기소멸시효의 완성 여부를 엄격한 기준으로 판단한 만큼, 차별적 처우로 인한 손해배상청구는 '불법행위를 한 날로부터 10년'의 소멸시효가 적용될 가능성이 높아졌습니다.

■ 최신 판례 ■

민자고속도로 요금수납원과 고속도로사업시행 법인 사이에 근로자파견 관계가 인정된다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 4. 13. 선고 2021다310484 판결]

1. 사안의 개요

원고들은 고속도로사업시행 법인인 피고와 고속국도 통행료 수납업무 용역계약을 체결한 외주사업체에 고용되어 고속도로 영업소와 무정차 영업소에서 통행료 수납업무 등을 담당하고 있거나 담당하였던 사람들입니다.

이와 관련하여 원고들은 피고에게 근로자파견관계 성립을 이유로 고용의 의사표시를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

제1심과 원심은 모두 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계 성립을 인정하였습니다. 대법원 또한 아래와 같은 사정을 종합하여 원심의 판단에는 법리를 오해하거나 채증법칙을 위반한 잘못이 없다고 판단하였습니다.

통행료 수납업무 등의 특성상 외주사업체 소속의 피고 영업소 근무자들(원고들)과 피고의 직원들은 상호 유기적인 보고와 지시, 협조를 통해 업무를 수행할 필요가 있었고, 실제로 피고 영업소 근무자들은 피고의 영업규정이나 지침 등을 통해 피고로부터 업무수행 자체에 관하여 지시를 받은 것과 다를 바 없었던 것으로 보인다.

피고는 피고 영업소의 업무 전반에 대한 운영실태 점검을 목적으로 정기적으로 영업심사, 야간점검 등을 시행하였고, 연간 운영평가를 실시하여 피고 영업소의 운영실태를 확인한 후 그 결과를 각 영업소에 통보하였으며, 피고의 대표이사가 직접 영업소를 순회점검하기도 하였는바, 이와 같은 방법으로 이 사건 외주사업체와 피고 영업소 근무자들을 관리·감독한 것으로 보인다.

원고들이 소속된 외주사업체가 근무자들에게 행한 업무지시는 대부분 피고가 결정한 사항을 전달하거나 기존의 업무방침을 반복·강조한 것에 불과한 것으로 보이고, 외주사업체와 피고 영업소 근무자들은 이 사건 용역업무 수행에 있어서 피고가 결정한 업무방침을 그대로 따를 수밖에 없었다고 보인다. 또한 외주사업체는 소속 근로자들의 근로조건에 관하여 독자적인 결정 권한을 행사하는 데 한계가 있었던 것으로 보인다.

피고 영업소 근무자들이 피고가 지정한 복장과 피고의 로고가 새겨진 안전조끼 및 명찰을 착용하고 피고 명의로 발행된 근무자 카드를 소지한 상태에서 피고가 제시한 각종 규정 등을 준수하며 작업을 수행한 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 피고 영업소 근무자들과 피고의 직원들은 전체적으로 하나의 작업집단으로서 피고의 필수적이고 상시적인 업무를 수행하였고, 그 과정에서 피고 영업소 근무자들은 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 봄이 타당하다.

원고들이 소속된 외주사업체는 이 사건 용역계약에 따른 업무 수행을 위한 독립적인 기업조직이나 설비를 갖추었다고 보기 어렵고 오히려 피고에 상당히 의존하는 형태였던 것으로 보인다.

원고들 중 소장과 사무직원들이 수행하는 업무도 피고의 영업소 업무에 당연히 포함되는 것이므로, 피고로서는 피고가 직접 고용하든 외주화를 하든 영업소 운영을 위해서는 소장과 사

무직원들의 업무를 하는 인원을 필요로 하였다. 피고의 근로조건 결정이나 업무상 지시 등 앞서 본 근로자파견관계 인정을 위한 징표들은 대부분 소장과 사무직원들에 대해서도 공통적으로 적용된다. 이러한 점 등에 비추어 보면 수납원인 원고들뿐만 아니라 소장, 대리, 파트장인 원고들에 대하여도 근로자파견관계가 성립한다고 보아야 한다.

그리고 다음과 같은 이유에서 피고의 실효의 원칙 주장을 배척한 원심판단을 수긍하였습니다.

가. 고용의무발생 원고들 중 일부는 이 사건 소를 제기할 때까지 약 10년 동안 피고에게 고용의 의사표시를 구할 권리가 있었음에도 이를 행사하지 아니하였다. 하지만 고용의무발생 원고들이 피고에게 이러한 권리를 행사하지 아니할 것을 전제로 말이나 행동을 하였다고 인정할 만한 자료가 없다.

나. 고용의무발생 원고들에게 위와 같은 권리가 있다는 점은 고용의무발생 원고들과 피고 사이의 법적 공방을 거쳐 법원의 판결을 통해 비로소 확인되었다. 그리고 위와 같은 권리는 법률에 의하여 발생하였다. 따라서 법률전문가가 아닌 고용의무발생 원고들이 위와 같은 권리 발생 일로부터 오랜 기간 그 권리를 행사하지 아니하였다는 사정만으로 위와 같은 권리가 더 이상 행사되지 아니할 것이라는 점에 대하여 피고가 정당한 신뢰를 가진다고 보기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 민자고속도로 요금수납원과 고속도로사업시행 법인 사이의 근로자파견관계 성립을 처음으로 인정하였습니다.

또한, 실효의 원칙과 관련하여 원고들이 법률전문가가 아니기에 직접고용의무 발생일로부터 약 10년간

권리를 행사하지 아니하였다는 사정만으로 피고가 정당한 신뢰를 가진다고 보기 어렵다고 판단한 부분 역시 특기할만합니다. 법원은 해고 등에 있어서는 이의 제기 등을 통해 장기간 권리를 행사하지 않은 경우 실효의 원칙에 따라 권리의 행사가 허용되지 않는다고 보고 있습니다[대법원 2005. 10. 28. 선고 2005다45827 판결(면직 후 5년 뒤 소제기), 수원지방법원 2010. 8. 20. 선고 2010가합3189 판결(해고 이후 3년 4개월이 지나 소제기)]. 대상 사건의 경우 근로자파견관계의 성립여부가 쟁점으로, 해고 등과 비교하여 근로자들이 위법함을 쉽게 인지할 수 없다는 점을 고려한 것이라고 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 4. 13. 선고 2021다310484 판결](#)

■ 최신 판례 ■

정년에 도달한 근로자가 기간제 근로자로 재고용되리라는 기대권을 갖는다고 인정되기 위한 요건을 제시한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 6. 1. 선고 2018다275925 판결]

1. 사안의 개요

피고는 B사로부터 분사되어 설립된 후 B사가 운영하는 A제철소의 방호 및 보안 업무를 수행해 온 회사이고, 원고(1957년생)는 B사에 근무하면서 경비 업무 등을 수행하다가 피고로 전직하여 계속 해당 업무를 수행한 근로자입니다.

피고는 2013년 8월 6일 원고를 징계면직하였는데(이하 ‘**이 사건 징계면직**’), 중앙노동위원회가 이 사건 징계면직이 부당해고라는 취지의 재심판정을 하자 2014년 3월 20일 그 취소를 구하는 소를 제기하였으나, 그 청구를 기각하는 판결이 선고·확정되었습니다. 한편 이 사건 징계면직 무렵 피고의 취업규칙은 정년을 만 57세로 하되 정년에 달한 분기의 말일에 퇴직한다는 취지로 규정하였고(이에 따르면 원고는 2014년 3월 31일 정년에 도달하였습니다.), 피고는 정년퇴직한 직원에게 1개월의 휴식기간을 준 후 이들을 기간제 근로자로 재고용하고 이후 갱신을 통해 만 60세까지 근무할 수 있도록 하는 제도를 시행하고 있었습니다(이하 ‘**이 사건 재고용 제도**’).

원고는 이 사건 징계면직이 부당해고로서 무효이며 이 사건 징계면직이 아니었다면 정년 후에도 이 사건 재고용 제도에 따라 계속 근무할 수 있었을 것이라고 주장하며, 피고를 상대로 해고 시점부터 정년에 달한 시점까지의 기간(2013년 8월 6일부터 2014년 3월 31일까지) 및 정년 후 재고용되었다면 근무할 수 있었던 기간(2014년 5월 1일부터 2017년 2월 12일까지)에 대한 임금 등 상당액 지급을 청구하였습니다.

원심은 원고에게 정년 후 재고용에 대한 정당한 기대권이 인정된다는 등의 이유를 들어, 정년 이후의 기간에 대해서도 원고의 청구를 받아들였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 정년퇴직자를 기간제 근로자로 재고용하는 것에 관한 규정은 없었지만, 과거 B사보다 긴 정년을 보장받기로 하면서 피고로 전직하였던 근로자들에 대해 B사 정년 연장으로 인한 신뢰보호 내지 사기 진작을 목적으로 재고용 제도가 도입되었다고 보이는 점, 상당한 기간 동안 정년퇴직자가 재고용을 원하는 경우에는 예외 없이 기간제 근로자로 재고용되었다고 보이는 점 등을 종합해 보면, 피고와 그 근로자들 사이에는 정년에 이르더라도 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있었으므로 원고는 정년 후 피고의 기간제 근로자로 재고용되리라는 기대권을 가진다고 판단하고, 원심 판단을 수긍하였습니다.

구체적인 판단 근거는 다음과 같습니다.

가. 관련 법리

근로자의 정년을 정한 근로계약, 취업규칙이나 단체협약 등이 법령에 위반되지 않는 한 그에 명시된 정년에 도달하여 당연퇴직하게 된 근로자와의 근로관계를 정년을 연장하는 등의 방법으로 계속 유지할 것인지 여부는 원칙적으로 사용자의 권한에 속하는 것으로서, 해당 근로자에게 정년 연장을 요구할 수 있는 권리가 있다고 할 수 없다(대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다85997 판결 참조).

그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년에 도달한 근로자가 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용하여야 한다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이

없더라도 재고용을 실시하게 된 경위 및 그 실시기간, 해당 직종 또는 직무 분야에서 정년에 도달한 근로자 중 재고용된 사람의 비율, 재고용이 거절된 근로자가 있는 경우 그 사유 등의 여러 사정을 종합하여 볼 때, 사업장에 그에 준하는 정도의 재고용 관행이 확립되어 있다고 인정되는 등 근로계약 당사자 사이에 근로자가 정년에 도달하더라도 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 근로자는 그에 따라 정년 후 재고용되리라는 기대권을 가진다.

(중략)

나. 판단

피고의 취업규칙은 정년퇴직자를 기간제 근로자로 재고용하는 것에 관하여 아무런 규정도 두지 않고 있고, 달리 근로계약이나 단체협약에 그에 관한 규정이 존재하였다고 볼 만한 자료도 없다. 그러나 이 사건 재고용 제도는 B사의 정년이 연장되자 B사보다 긴 정년을 적용받는다는 전제로 피고로 전직하였던 근로자들의 신뢰를 보호할 목적으로 도입되었고, 상당한 기간 동안 정년퇴직자가 재고용을 원하는 경우에는 예외 없이 기간제 근로자로 재고용되었다. 이러한 사정을 종합하여 보면, 피고와 그 근로자들 사이에는 정년에 이르더라도 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있었고, 그에 따라 원고는 정년 후 피고의 기간제 근로자로 재고용되리라는 기대권을 가진다고 보는 것이 타당하다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 정년 도달시 재고용 여부는 원칙적으로 사용자의 재량이라는 기존 법리를 유지하면서도, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 재고용에 관한 규정이 없는 경우에도 재고용 관행이 확립되어 있다

고 인정되는 등의 경우에는 근로자에게 정년 후 재고용 기대권이 인정될 수 있다는 점을 분명히 하였습니다.

이는 대법원이 종래 '기간을 정하여 근로계약을 체결한' 근로자의 갱신기대권에 관하여 제시한 법리와 유사한 기준입니다. 참고로 법원은 기간제 근로자에 대한 갱신기대권(대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두 1729 판결), 정규직 전환 기대권(대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결), 용역업체 교체시 고용 승계 기대권(대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045 판결) 등 노동관계에서 여러 가지 기대권을 인정하고 있습니다.

추후 법원이 정년 도래 근로자의 재고용 기대권을 보다 넓게 인정할 가능성이 있으므로 취업규칙 등에 재고용 의무가 있다는 등의 기재가 있지는 않은지 확인하고, 특정 분야에서 높은 재고용 비율을 유지하는 관행을 점검할 필요가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 6. 1. 선고 2018다275925 판결](#)

■ 최신 판례 ■

취업규칙이 아닌 개별 근로계약을 통해서는 2주 이내 탄력적 근로시간제를 도입할 수 없다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 4. 27. 선고 2020도16431 판결]

1. 사안의 개요

A사 취업규칙에는 근로시간을 포함하여 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 내용이 규정되어 있으나 탄력적 근로시간에 관한 내용은 기재되어 있지 않습니다. 한편, A사가 근로자들과 작성한 근로계약서에는 탄력적 근로시간제에 관한 내용이 포함되어 있으나 탄력적 근로시간제에 적용할 단위기간을 포함하여 탄력적 근로시간제 운영에 필요한 사항들이 제대로 기재되어 있지는 않았습니다.

이와 같은 상황에서 A사는 근로자들을 대상으로 탄력적 근로시간제를 시행하였고, 연장근로를 제공한 근로자들에게 연장근로수당을 지급하지 않았습니다. A사의 대표는 근로기준법 위반 등의 혐의로 기소되었습니다.

참고로, 근로기준법은 아래와 같이 취업규칙에서 정하는 바에 따라 2주 이내 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있다고 정하고 있습니다.

근로기준법

제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

2. 판결 요지

원심은 1) 근로계약서에는 근로에 관한 근로조건이 공통적으로 기재되어 있어 이를 근로기준법상 취업규칙으로 볼 수 있으므로 이 사건 사업장에 탄력적 근로시간제가 유효하게 도입 및 시행되었다고 보이고, 2) 설령 이 사건 근로계약서의 형식과 내용이 미흡하여 탄력적 근로시간제로서의 효력이 없다고 하더라도, 피고인이 이 사건 근로계약서를 통하여 장기간 탄력적 근로시간제를 적용해 왔으며, 연장근로수당 미지급에 관한 근로자들의 이의제기나 노사 간 의견대립 등이 있었다고 볼 만한 자료가 없는 점 등을 고려하면 피고인에게 근로기준법 위반의 고의를 인정하기 부족하다는 이유로 무죄로 판단하였습니다.

그런데, 대법원은 아래와 같은 사정을 들어 무죄 부분을 파기하여 원심법원으로 환송하였습니다.

탄력적 근로시간제는 구 근로기준법 제50조 제1항과 제2항에서 정한 1주간 및 1일의 기준근로시간을 초과하여 소정근로시간을 정할 수 있도록 한 것으로서 법률에 규정된 일정한 요건과 범위 내에서만 예외적으로 허용된 것이므로 법률에서 정한 방식, 즉 취업규칙에 의하여만 도입이 가능할 뿐 근로계약이나 근로자의 개별적 동의를 통하여 도입할 수 없다. 근로계약이나 근로자의 개별적 동의로 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있다고 한다면 취업규칙의 불리한 변경에 대해 근로자과 반수로 조직된 노동조합(그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자과반수)의 동의를 받도록 한 근로기준법 제94조 제1항 단서의 취지가 무색해지는 결과가 초래되기 때문이다.

이 사건 근로계약서에 탄력적 근로시간제에 관한 내용이 기재되어 있다고 하더라도, 근로계약이나 근로자의 개별적 동의로 이를 도입할 수 없음은 앞서 본 바와 같다. 게다가 이 사건 사업장에는 취업규칙이 별도로 존재하였으므로 이 사건 근로계약서가 실질적으로 취업규칙에 해당한다고 평가할 수도 없다. 따라서 이 사건 사업장에 탄력적 근로시간제가 유효하게

도입되었다고 볼 수 없으므로 피고인은 근로기준법이 정한 기준근로시간을 초과한 연장근로에 대하여 연장근로수당을 지급하였어야 한다.

탄력적 근로시간제의 도입은 취업규칙으로 정해야 함은 근로기준법에 명확하고 일의적으로 규정되어 있고, 탄력적 근로시간제 시행을 위해 필요한 단위기간 등이 제대로 기재되어 있지 않은 이 사건 근로계약서는 그 형식뿐 아니라 내용에 있어서도 탄력적 근로시간제를 정한 취업규칙에 해당한다고 볼 수 없음이 명백하다. 이 사건 회사가 수행하는 항공기 기내 청소 용역업은 탄력적인 인력 활용이 요청될 수 있는 업종이고, 이 사건 사업장 및 이 사건 회사의 규모에 비추어 피고인은 유효하게 탄력적 근로시간제를 시행하는 것이 충분히 가능했다고 보인다. 이러한 사정을 종합하여 보면, 피고인이 탄력적 근로시간제가 유효하게 도입 및 시행되었으므로 연장근로수당이 발생하지 않는다고 다룰 만한 근거가 있다고 보이지 아니하므로, 설령 근로자들이 연장근로수당이 지급되지 않은 것에 장기간 이의를 제기하지 않았다고 하더라도, 피고인에게 연장근로수당 미지급으로 인한 근로기준법 위반의 고의를 인정할 수 있다.

3. 의의 및 시사점

종래 대법원은 취업규칙이란 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 준칙의 내용을 담고 있으면 그 명칭을 불문하는 것이라며, 50여 명에 이르는 일용직 근로자들에게 일률적으로 적용되는 근로계약서가 취업규칙에 해당한다고 판단한 바 있습니다(대법원 1998. 3. 24. 선고 96다24699 판결). 대상판결의 원심 역시 같은 법리에 기초해 개별 근로계약서가 근로기준법상 취업규칙에 해당한다고 판단하였습니다(인천지방법원 2020. 11. 5. 선고 2019노3882 판결).

그러나 대상판결은 개별적 근로계약서에 탄력적 근로시간제를 도입한 사업장에서, 개별적 근로계약서가 취업규칙에 해당한다고 인정할 경우, 근로기준법 제94조 제1항 단서가 정한 취업규칙 불이익 변경 절차가 무색해진다고 지적하며, 원심 판결을 파기하였습니다.

한편 대상판결은 개별적 동의로 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있다면 근로기준법 제94조 제1항 단서의 취지가 무색해지는 결과가 초래된다고 판단하였다는 점에서, 탄력적 근로시간제의 도입이 근로조건의 불이익 변경이라는 점을 간접적으로 드러내고 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 4. 27. 선고 2020도16431 판결](#)

■ 최신 판례 ■

임금삭감의 폭이 큼에도 업무량이나 업무강도를 저감하는 등 불이익에 대한 대상조치를 적절하게 마련하지 않은 정년연장형 임금피크제는 무효라고 본 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2023. 5. 11. 선고 2020가합575036 판결]

1. 사안의 개요

피고는 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률에 따라 채권추심업 및 신용조사업 등을 영위하는 회사입니다. 피고는 2016년 2월 24일 전국사무금융서비스노동조합 ◇◇신용정보지부(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)와 임금피크제 시행에 관한 내용을 포함한 2015년 임금 및 단체협약(이하 '이 사건 협약'이라 한다)을 체결하였습니다.

이후 피고는 2016년 2월 29일 경영협의회 의결을 거쳐 2016년 3월 1일자로 임금피크제를 시행하였습니다(이하 위와 같이 시행된 임금피크제를 '이 사건 임금피크제'라 한다). 또한 피고는 2016년 4월 29일 임금피크제에 따라 별도의 임금체계 및 인사운영체계를 적용받는 직원들을 대상으로 "선임직원 운영지침(이하 '이 사건 운영지침'이라 한다)"을 제정하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결의 법리는 이른바 '정년유지형 임금피크제' 사안에 관한 법리이나, 이 사건과 같은 '정년연장형 임금피크제' 사안에 관하여도 하나의 참고기준이 될 수 있다며, 이 사건 임금피크제는 고령자고용법 제4조의4 제1항을 위반하여 무효라고 판단하였습니다.

가. 이 사건 임금피크제는 개별적인 업무성과 등에 관계없이 근로자가 일정한 연령에 이르렀다는 사정만으로 임금을 감액하는 것이므로, 연령을 이유로 근로자의 임금에 관하여 차등을 두는 경우에 해당한다.

나. 이 사건 임금피크제로 인하여 임금피크제가 적용되는 선임직원들은 성과등급에 따라 임금피크제 적용 직전 연간 보수 총액 대비 45% 내지 70%를 연 보수로 지급받게 되어 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입게 된다. 특히 만 55세 이후부터 수령할 수 있는 임금의 총액을 살펴보면, 피고의 근로자는 이 사건 임금피크제가 시행되지 않았다면 만 55세에 도달한 이후부터 정년인 만 58세에 도달할 때까지 3년간 기존 연간 보수총액 대비 약 300% 상당액을 지급받을 수 있었을 것으로 보이는 반면, 이 사건 임금피크제 시행 이후에는 임금피크제 적용기간인 5년 동안 성과평가에서 마케팅 업무 직군의 경우 S등급을 1번 이상 달성하거나 2번 이상 A+등급을 달성한 경우에만, 행정업무 직군의 경우 모두 S등급을 달성한 경우에만 기존 연간 보수 총액 대비 300% 이상의 임금 총액을 수령할 수 있게 된다. 이 사건 운영지침에서 성과평가는 절대평가의 방식으로 실시하도록 하고 있으나 구체적으로 A+ 또는 S등급을 달성한 선임직원의 비율을 알 수 없고, 이 사건 운영지침에 나타난 상대평가 적용시 구성비율에 따르면 S등급을 달성할 수 있는 선임직원은 10%에 불과하며 S등급과 A등급을 합치더라도 25%에 불과하다. 또한 만약 근로자가 선임직원 전환 후 매년 최저등급의 성과평가를 받게 된다면 받을 수 있는 5년간의 임금 총액은 기존 연간 보수 총액 대비 225%에 불과하다. 그렇다면 피고의 근로자들은 이 사건 임금피크제의 시행으로 인하여 경제적 손실을 입게 되었다고 볼 수 있고, 임금피크제 시행으로 근무기간이 2년 늘어났음에도 만 55세 이후로 지급받을 수 있는 임금 총액은 오히려 삭감될 가능성이 크다는 점을 고려할 때 그 손해의 정도도 결코 적지 않다.

다. 피고는 이 사건 임금피크제를 시행하며 선임직원 전환자들을 마케팅업무 직군과 행정업

무 직군으로 나누어 마케팅업무 직군에는 채권추심 및 임대차조사 업무를 부여하고, 행정업무 직군에는 기존에 수행하던 업무를 계속 수행하게 하였다. 피고는 마케팅업무 직군의 선임직원들이 수행한 채권추심 및 임대차조사 업무의 경우 종전에 수행하던 업무들에 비하여 업무 난이도가 매우 낮고, 행정업무 직군의 선임직원들도 종전과는 달리 감사나 보조 업무 등 제한적인 업무만을 수행했다고 주장하나, 이를 확인할만한 자료가 제출된 바 없다.

라. 피고가 임대차조사 업무 중 열람심의 업무를 수행한 마케팅업무 직군의 선임직원들에게 처리한 사건의 수에 비례하여 건당 250원 내지 1,000원을 인센티브로 지급하였고 특히 원고 X의 경우 150만 원에 이르는 인센티브를 지급 받은 달도 있으나, 위 인센티브는 모든 선임직원들에게 지급된 것이 아닐 뿐만 아니라 피고의 주장에 따르더라도 피고는 이 사건 임금피크제 시행 이후 2년 이상 위 인센티브를 지급하지 않다가 2018. 8. 말경부터 이를 지급하기 시작한바, 이 사건 임금피크제의 시행과는 무관하게 열람심의 업무를 독려하기 위한 경영적 판단에서 지급된 것에 불과하다. 설령 달리 보더라도 원고들에게 10만 원 상당의 적은 액수의 인센티브가 지급된 달도 존재하는 점에 비추어 볼 때 위 인센티브 지급이 임금피크제 적용에 따른 임금 삭감의 불이익을 보전하기에 충분한 대상조치라고 보기는 어렵다.

마. 그렇다면 이 사건 임금피크제로 인해 근로자들에게 가장 중요한 근로조건 중 하나인 임금의 삭감이라는 불이익이 초래되었음에도 불구하고, 피고가 선임직원들의 업무량이나 업무강도를 저감하는 등 불이익에 대한 대상조치를 적절하게 마련하였다고 보이지는 않고, 달리 피고가 55세 이상 근로자들에 대하여 일률적으로 임금 삭감한 조치를 정당화할만한 사유도 존재하지 않는다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 대법원이 '정년유지형' 임금피크제에서 제시한 법리(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다 292343 판결)를 바탕으로 정년연장형 임금피크제임에도 무효라고 판단하였습니다. 관련하여, 위 대법원 2017다292343 판결 이후 일부 쟁점에 관한 하급심 판결의 경향이 일치하지 않고 있어 유의할 필요가 있습니다.

첫째, '정년연장형' 임금피크제에도 위 대법원 2017다292343 판결의 법리가 적용될 수 있는지에 대해 하급심의 태도가 일치하지 않습니다.

대전고등법원(청주) 2022. 12. 7. 선고 2022나50254 판결은 정년을 58세에서 60세로 연장하면서 정년 이전 3년간 임금을 90~60%로 조정하는 정년연장형 임금피크제의 유효성을 인정하면서, "대법원 2017다292343 판결은 정년유지형 임금피크제에 관한 것이므로 근로자의 정년을 연장하면서 도입된 이 사건 임금피크제에 그대로 원용하는 것은 적절하지 않다"고 판시하였습니다. 반면, 대상판결은 위 대법원 2017다292343 판결은 정년연장형 임금피크제에도 원용될 수 있다고 판단하였습니다.

둘째, 정년연장형 임금피크제에 관하여, 다수의 판결은 그 유효성을 긍정하고 있으나 대상판결과 일부 판결들은 무효라고 판단하고 있습니다.

구체적으로 서울남부지방법원 2022. 5. 27. 선고 2020가합103192 판결, 서울중앙지방법원 2022. 6. 16. 선고 2019가합592028 판결, 서울중앙지방법원 2022. 12. 1. 선고 2022가합517522 판결, 서울중앙지방법원 2023. 1. 19. 선고 2020가합604507 판결 등은 모두 정년연장형 임금피크제를 유효하다고 판단하였습니다.

특히, 위 서울중앙지방법원 2022가합517522 판결, 서울중앙지방법원 2020가합604507 판결은 '업무량이나 업무강도 등을 명시적으로 감소시키지 않았다는 사정만으로 임금피크제가 합리적인 이유 없는 연령차별에 해당한다고 볼 수는 없다'는 취지로 판단하기도 하였습니다.

반면 수원지방법원 2022. 12. 13. 선고 2022가소8238 판결은 최대 30%의 임금을 삭감한 정년연장형 임금피크제 사안에서, 임금피크제가 고령자고용법에 위반되어 무효라고 판단하였습니다.

대상판결 또한 정년연장형 임금피크제라 하더라도 고령자고용법에 위배되어 무효가 될 수 있다고 판단하였습니다. 다만 대상판결의 판단 대상이 된 임금피크제는 1) 정년을 만58세부터 만60세까지 연장하였으나, 임금피크제는 만55세부터 도입한 점, 2) 일률적으로 임금을 삭감한 것이 아니라 성과평가에 따라 임금을 차등하여 삭감한 점, 3) 평가에 따라 직전 연도 연봉 총액의 45%에 불과한 연봉을 지급받는 경우가 있는 점 등의 사실관계를 전제한 것이었습니다.

■ 최신 판례 ■

임금피크제 취업규칙은 취업규칙의 불이익변경에 해당하고, 취업규칙 불이익변경의 절차적 요건을 충족하지 못하여 무효라고 본 사례

[대상판결 : 대구지방법원 2023. 4. 27. 선고 2021가합205418 판결]

1. 사안의 개요

피고는 2016년 7월 21일 X중양회로부터 임금피크제 운영규정 신설 및 그에 따른 임금체계 개편에 관한 지도를 받았고, X중양회 등의 임금피크제 운영 사례를 참작하여 2016년 8월 22일 노사협의회 협의 및 2016년 8월 26일 이사회 의결을 거쳐 임금피크제 및 명예퇴직제도에 관한 직원급여규정, 인사규정 등 관련 취업규칙을 개정하고, 임금피크제 운영규정을 제정하였습니다.

임금피크제 운영규정의 내용은 임금피크제를 적용받는 임금피크직 직원에 대한 연령별 지급률을 임금피크제 적용 직전의 급여를 **기준으로 57세 65%, 58세 60%, 59세 50%, 60세 50%**로 하되, 부칙 제2조에 경과규정을 두어 해당 규정 시행일인 2016년 9월 1일에 이미 임금피크제 적용 기준일을 도과한 직원은 시행일 이후부터 정년퇴직일까지 연령별 지급률을 **57세 70%, 58세 65%, 59세 60%, 60세 55%(2015년 11월 6일 개정된 직원급여규정과 동일한 연령별 지급률)**로 하고, 임금피크직 직원의 직급은 **임금피크제 적용 직전의 직급을 유지할 수 있되, 직무수행능력 등을 고려하여 별도의 직무를 부여**할 수 있으며, 임금피크직 직원의 후생복지는 임금피크제 적용 전 직군 및 직급을 기준으로 적용한다는 것입니다.

원고들은 이 사건 임금피크제 운영규정 부칙 제2조의 임금피크제 연령별 지급률에 따른 임금을 지급받았고, 퇴직할 당시까지 별도의 직무를 부여받지 않은 채 종전의 직급을 그대로 유지하였습니다.

2. 판결 요지

대상판결은 임금피크제를 도입한 취업규칙이 취업규칙 불이익변경에 해당한다고 판단하였습니다. 구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

이 사건 임금피크제 취업규칙은 임금과 관련된 근로조건을 정하는 것으로서 취업규칙에 해당하고, 변경 후 직원급여규정의 개정으로 인하여 피고의 근로자는 정년퇴직 전 4년의 기간 동안 받을 임금이 개정 전에 비해 순차적으로 감소하는 불이익을 받게 되었고, 이 사건 임금피크제 운영규정의 제정은 그 명칭에 불구하고 실질적으로 기존 취업규칙 중 임금피크제가 적용되는 근로자의 임금에 관한 부분을 불리하게 개정한 것으로서 그로 인하여 임금피크제를 적용 받는 피고의 근로자 중 부칙 경과규정의 적용을 받지 못하는 근로자의 경우 장차 연령별로 지급받게 될 임금이 기존 취업규칙에 따른 그것보다 더 감축되는 불이익을 받게 된 것인 바, 변경 후 직원급여규칙의 개정 및 이 사건 임금피크제 운영규정의 제정은 취업규칙의 불이익변경에 해당한다.

한편, 변경 후 직원급여규정의 개정과 동시에 인사규정의 개정으로 근로자 정년이 58세에서 60세로 연장됨으로써 임금피크제 적용 전의 임금총액(57세, 58세 임금 합계 200%) 대비 적용 후의 임금총액(57세 내지 60세 임금 합계 250%)이 일부 증액되기는 하였으나, (i) 정년에 관한 규정과 임금에 관한 규정 사이에 대가관계나 연계성이 있다고 단정하기 어려운 점, (ii) 근로자의 정년이 연장된 것은 고령자고용법이 정년을 60세 이상으로 정할 것을 법적으로 의무화하였기 때문이고 피고의 취업규칙 개정으로 인해 비로소 정년이 60세로 연장되는 이익을 향유하게 된 것이 아닌 점, (iii) 이 사건 임금피크제 취업규칙이 적용될 경우 기존 정년 시기 이전 기간(57세, 58세) 임금의 감액이 수반되는 점, (iv) 근로자들은 기존 정년 대비 2년간 동일한 직무로 더 근로를 하더라도 증가된 임금총액은 50%에 불과한 점 등을 감안하면, 위와 같은 임금총액 일부 증액이라는 사정은 변경 후 직원급여규칙의 개정 및 이 사건 임금피크제 운영규정의 제정이 취업규칙의 불이익한 변경이라고 인정하는 것에 방해가 되지 않는다.

또한 대상판결은 평균적으로 11명 정도(= 379명 ÷ 35개 개별 사업장)의 근로자가 모여 동의하였다면, 근로자 전체의 집단적 의사확인을 위한 의미 있는 최소 단위로 보기 어려워서 일정 단위의 근로자들이 회합하여 의견을 교환하였다거나 이에 준하는 절차를 거쳤다고 보기 어렵다고 판단하였습니다. 이에 이 사건 임금피크제 운영규정 도입 과정에서 집단적 동의라는 절차적 요건이 충족되지 않았다고 판단하였습니다.

가. '회의방식'에 의한 근로자들 과반수의 동의를 요구하는 이유는 '집단의사의 주체로서 근로자'의 의사를 형성하기 위한 것이므로 근로자들의 회합을 통한 의견 교환 및 취합의 과정은 집단적 의사결정 방법에 의한 동의에 있어 반드시 필요하다. 이러한 과정을 통해 근로자 과반수의 동의는 단순히 근로자의 개별 의사의 산술적 집합이 과반수에 이르는 것과 구별된다. 따라서 업무의 특성, 사업의 규모, 사업장의 산재(散在) 등의 사정으로 전체 근로자들이 회합하기 어려운 경우에는 단위 부서별로 회합하는 방식도 허용될 수 있을 것이나 그러한 경우에도 사용자는 부분적 회합을 통한 의견 취합을 하더라도 전체 근로자들의 회합이 있었던 것과 마찬가지로 근로자들이 집단의사를 확인, 형성할 수 있도록 상당한 조치를 취할 의무를 부담한다.

나. 변경 후 직원급여규정 개정과 관련하여 피고가 전체 근로자 379명을 35개의 개별 사업장별 단위로 분리하여 동의의사를 취합하였고 그중 265명이 동의하였다는 것은 확인된다. 그러나 위 내용만으로는 개별 사업장별로 실제로 근로자가 회합하였는지 알 수 없고, 개별 사업장의 근로자는 평균적으로 11명 정도(= 379명 ÷ 35개 개별 사업장)에 불과하여 이는 근로자 전체의 집단적 의사확인을 위한 의미 있는 최소 단위로 보기 어려움에도 일정 단위의 근로자들이 회합하여 의견을 교환하였다거나 이에 준하는 절차를 거쳤다는 점을 전혀 확인할 수도 없다. 이러한 점은 이 사건 임금피크제 운영규정의 제정에 있어서도 마찬가지다.

다. 피고는 2015년 12월 21일자 취업규칙 변경 공문을 발송하면서 2015년 12월 30일까지 근로자들의 동의의사를 취합하여 회신할 것을, 2016년 8월 26일자 취업규칙 변경 공문을 발송하면서 2016년 9월 1일까지 근로자들의 동의의사를 취합하여 회신할 것을 각 요구하였다.

그러나 피고가 회신까지 부여한 위 기간은 산재한 개별 사업장의 근로자들이 회합하여 의견을 교환하기에 충분한 시간으로 보기 어려운 점, 2015년 12월 21일자 취업규칙 변경 공문은 '임금피크제 도입은 노사 모두에게 부여된 의무규정이므로 사무소장이 변경된 취업규칙을 직원들에게 전달 교육을 통하여 전달하고 전직원들의 동의를 받아 달라'고 기재하고 있어 근로자들의 회의를 통한 찬반의견 집약을 전혀 예정하고 있지 아니한 점, 2015년 12월 21일자 취업규칙 변경 공문에 대하여 회신된 동의서는 대부분 해당 공문 발송 다음 날에 제출된 점, 2016년 8월 26일자 취업규칙 변경 공문은 '변경된 취업규칙에 대하여 직원회의를 통하여 전직원들의 동의여부를 확인해 달라'고 기재하고 있으나 실제 직원회의가 개최되었다고 볼 만한 자료가 없는 점 등을 감안하면, 위 각 공문을 통해 직원교육, 직원회의, 동의서 제출을 요구한 것을 두고 전체 근로자들에 대한 집단적 의사 확인·형성의 기회를 부여한 것이라고 보기 어려울 뿐더러 실제 피고 근로자들 사이에 변경된 취업규칙에 관한 토론이나 의견교환이 충분히 이루어진 것으로 보기도 어렵다.

라. 피고는 2015년 12월 21일자 취업규칙 변경 공문을 발송하면서 2015년 12월 30일까지 근로자들의 동의의사를 취합하여 회신할 것을, 2016년 8월 26일자 취업규칙 변경 공문을 발송하면서 2016년 9월 1일까지 근로자들의 동의의사를 취합하여 회신할 것을 각 요구하였다.

그러나 피고가 회신까지 부여한 위 기간은 산재한 개별 사업장의 근로자들이 회합하여 의견을 교환하기에 충분한 시간으로 보기 어려운 점, 2015년 12월 21일자 취업규칙 변경 공문은 '임금피크제 도입은 노사 모두에게 부여된 의무규정이므로 사무소장이 변경된 취업규칙을 직원들에게 전달 교육을 통하여 전달하고 전직원들의 동의를 받아 달라'고 기재하고 있어 근로자들의 회의를 통한 찬반의견 집약을 전혀 예정하고 있지 아니한 점, 2015년

12월 21일자 취업규칙 변경 공문에 대하여 회신된 동의서는 대부분 해당 공문 발송 다음 날에 제출된 점, 2016년 8월 26일자 취업규칙 변경 공문은 ‘변경된 취업규칙에 대하여 직원회의를 통하여 전직원들의 동의여부를 확인해 달라’고 기재하고 있으나 실제 직원회의가 개최되었다고 볼 만한 자료가 없는 점 등을 감안하면, 위 각 공문을 통해 직원교육, 직원회의, 동의서 제출을 요구한 것을 두고 전체 근로자들에 대한 집단적 의사 확인·형성의 기회를 부여한 것이라고 보기 어려울뿐더러 실제 피고 근로자들 사이에 변경된 취업규칙에 관한 토론이나 의견교환이 충분히 이루어진 것으로 보기도 어렵다.

마. 집단적 동의의 방법으로서 동의서를 회람하여 근로자들이 개별적으로 서명하는 방식이 아예 허용되지 않는 방식이라고 할 수는 없을 것이나, 피고가 마련한 동의서 양식은 개별 사무소의 직원 중 누가 동의하고, 누가 동의하지 않았는지 쉽게 확인할 수 있도록 작성되어 있어 개별 사무소의 사무소장이나 상위 직급자가 먼저 동의서에 서명하고 이를 근로자들에게 회람시키는 경우 자칫 사용자의 개입이나 간섭을 손쉽게 하고 근로자들의 의견 교환을 저해하는 도구로 사용될 위험성이 있으므로 이를 통한 근로자들 과반수의 동의가 있었는지는 엄격하게 평가하여야 하는바, 위에서 본 바와 같이 동의서 작성 과정에 변경된 취업규칙에 관한 회합을 통한 의견 교환 및 취합의 과정 등 적절한 집단의사의 형성이 수반되었다는 점이 인정되지 않는 이상 이를 근로자들의 회의방식에 의한 적법한 동의로 보기 어렵다.

바. 이 사건 임금피크제 취업규칙은 그 도입과정에서 노사협의회에서 협의 및 의결을 거친 것이기는 하나, 피고의 근로자들이 노사협의회를 구성하는 근로자위원에게 이 사건 임금피크제 취업규칙의 도입에 관하여 근로자들을 대신하여 동의할 권한을 위임하였다고 볼 수 없고, 노사협의회 근로자위원들이 이 사건 임금피크제 취업규칙의 도입에 동의를 함에 있어서 사전에 그들이 대표하는 각 근로자들의 의견을 집약 및 취합하여 그들의 의사표시를 대리하여 동의권을 행사하였다고 볼 만한 자료도 없다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 임금피크제 도입이 취업규칙 불이익 변경에 해당하고, 평균 11명 정도의 근로자가 모여 회의한 것만으로 집단적 의사에 의한 동의가 있었다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

종래 서울고등법원은 평균 4.2명, 6.8명 정도가 1개 단위가 되었던 사례에서 근로자 전체의 집단적 의사 확인을 위한 의미있는 최소 단위로 기능하기 어렵다고 판단하였습니다(서울고등법원 2017. 1. 13. 선고 2015나2049413 판결 - 대법원 2017. 5. 31.자 2017다209129 심리불속행 기각 판결로 확정, 서울고등법원 2022. 10. 12. 선고 2022나2004418, 2022나2004425 판결 - 대법원 2023. 2. 23.자 2022다292385 심리불속행 기각 판결로 확정). 대상판결은 종래 법원의 태도보다 집단적 의사 확인을 위한 의미 있는 최소 단위의 기준을 다소 엄격하게 제시하였습니다. 다만, 대상판결은 집단적 토론에 필요한 시간이 비교적 짧았고, 실제 토론이나 회의가 제대로 이루어지지 않았다는 점을 함께 고려하여 내려진 판결로, 11명이라는 숫자를 일률적인 기준으로 보기는 어렵습니다.

한편 임금피크제를 도입하는 취업규칙이 불이익 변경에 해당하는지에 관해서도 하급심 판결의 동향이 일치하지 않고 있습니다.

서울남부지방법원은 임금피크제 도입이 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않는다고 판단한 바 있습니다(서울남부지방법원 2021. 7. 23. 선고 2020가합101202 판결 - 서울고등법원 2022. 11. 9. 자 2021나2033419 화해권고결정으로 확정되었습니다).

또한 서울서부지방법원은 최근 직원들의 정년을 55세에서 60세로 연장하고, 정년 이전 5년간의 임금지급률을 순차로 삭감한 사건에서[56세(90%), 57세(80%), 58세, 59세(70%), 60(60%)], 1) 정함이 없던 연령 구간에 대한 새로운 임금제도를 신설한 것으로 2) 피고가 55세에 지급받은 임금 총액을 100%로 보았을 때 5년간 370%의 임금을 지급받게 되므로, 임금피크제로 인하여 피고가 불이익만을 입게 되었다고 볼 수는 없으므로 취업규칙 불이익 변경 절차를 거치지 않아도 된다고 판단하였습니다(서울서부지방법원 2023. 5. 25. 선고 2021가합40792 판결 - 항소심 계속 중).

대상판결은 위 서울서부지방법원 2021가합40792 판결과 달리 정년이 연장되기 전 기간에 대한 임금도 함께 삭감한 경우이기는 합니다. 그러나 이처럼 하급심 판결이 서로 다른 결론을 내리고 있는 상황에서, 임금피크제를 도입하는 취업규칙이 불이익한 변경인지 여부를 단정하여 판단하기 어려운 상황입니다.

■ 최신 판례 ■

임금피크제 도입이 취업규칙 불이익 변경이 아니며 합리적 이유 없이 고령자를 차별하는 경우가 아니라고 본 사례

[대상판결 : 서울서부지방법원 2023. 5. 25. 선고 2021가합40792(본소) · 2022가합31283(반소) 판결]

1. 사안의 개요

원고는 손해액 및 보험금의 사정업 등을 목적으로 하는 회사이고 피고는 원고의 피용자로 2015년 7월 1일 입사하여 만 60세 되는 달의 말일인 2021년 1월 31일에 정년퇴직한 사람입니다.

원고는 인사규정을 개정하여 근로자의 정년을 60세로 연장하면서 대신 임금피크제(이하 '이 사건 임금 피크제'라 한다)를 도입하기로 결정하였고, 원고 소속 근로자들 중 99.2%에 해당하는 동의를 얻어 인사규정을 개정한 후 2016년 2월 12일 관할 노동청에 취업규칙 변경신고를 마쳤습니다.

이 사건 임금피크제 내용은 다음과 같습니다.

구분	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차
기준 지급률	90%	80%	70%	60%	50%

2. 판결 요지

대상판결은 이 사건 임금피크제가 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하지 않으므로, 근로기준법 제94조 제1항 단서에 따라 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 거칠 필요도 없다고 판단하였습니다.

구체적인 판단 내용은 아래와 같습니다.

가. 임금피크제는 근로자의 정년연장 또는 보상으로 고용안정을 도모하면서도 이에 따른 사업주의 인건비 부담을 완화하고, 신규 채용을 증가시켜 청년 일자리를 제공하는 등 노사 간의 입장을 적절히 조율하기 위해 도입된 제도이다.

나. 원고는 2016년 1월 1일부터 이 사건 임금피크제를 시행하면서 직원들의 정년을 55세에서 60세로 연장하고, 정년 이전 5년간의 임금지급률을 56세 해당연도의 경우 90%, 57세 해당연도의 경우 80%, 58세, 59세 해당연도의 경우 70%, 60세 해당연도의 경우 60%로 조정하였다.

다. 이 사건 임금피크제의 시행으로 인하여 원고의 임금지급률이 감소되기는 하였지만, 이 사건 임금피크제는 만 55세였던 정년을 만 60세로 5년간 연장하면서 정함이 없던 연령 구간에 대하여 새로운 임금제도를 신설한 것으로, 피고가 55세에 지급받은 임금 총액을 100%로 보았을 때 5년간 370%의 임금을 지급받게 되므로, 이 사건 임금피크제로 인하여 위 피고가 불이익만을 입게 되었다고 볼 수 없다.

라. 원고는 정년이 연장된 기간에 한하여 기본급을 감액 지급하였을 뿐 기존 정년까지의 임금은 전혀 삭감하지 않았고 임금 구성항목 중 자격수당, 직무수당, 근속수당, 차량유지비 등에 대하여는 감액을 적용하지 않았다. 또 임금피크제 전환 연령에 도달하는 시점에 근로자의 의사에 따라 퇴직금 중간정산을 실시하고, 임금피크제 전환 이후에는 매년 퇴직금 중간정산을 실시하며, 임금피크제 대상 근로자들을 업무가 많은 부서장 보직 임용에서 제외하였다.

마. 임금피크제가 정년 연장에 수반된 조치인지 여부는 임금피크제 도입과 정년연장이 유기적 관련성이 있는지 여부에 따라 판단해야 하므로, 개정 고령자고용법 시행일인 2016년 1월

1일부터 시행되는 임금피크제라고 하더라도 노사가 임금피크제를 도입하면서 기존보다 정년을 연장하였다면 이를 정년연장형 임금피크제로 보는 것이 타당하다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 임금피크제 도입이 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않으며, 연령을 이유로 근로자를 차별한 경우에도 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 그러나 유사한 시기에 선고된 대구지방법원 판결의 경우, 임금피크제 도입이 취업규칙 불이익 변경에 해당한다고 판단하고 있습니다(대구지방법원 2023. 4. 27. 선고 2021가합205418 판결).

대상판결은 정년이 연장된 시기에 한하여 임금이 감액된 사례이나, 위 대구지방법원 2021가합205418 판결의 경우 정년 연장 전 시기의 임금도 함께 감액된 사례이기는 합니다.

그러나 임금피크제 도입이 취업규칙 신설이거나 불이익이 아니라는 판단과 임금피크제 도입이 취업규칙 불이익 변경이라는 판단이 혼재되어 나타나고 있는 만큼, 임금피크제 도입 시 취업규칙 불이익 변경 절차를 거칠 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

중대재해처벌법을 위반한 회사의 대표이사에게 최초로 징역형을 선고한 사례

[대상판결 : 창원지방법원 마산지원 2023. 4. 26. 선고 2022고합95 판결]

1. 사안의 개요

A사는 열간 압연, 압출 및 인발제품 제강제조를 목적으로 설립된 법인입니다. A사는 2014년부터 개인 사업체인 D와 도급계약을 1년 단위로 체결하고 매년 계약을 갱신하여 왔습니다.

피고인 B는 A사의 대표이사로서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 이행에 관한 조치의무가 있는 경영책임자이자, 사업장의 종사자와 관계수급인 근로자의 안전·보건에 관한 사항을 총괄하여 관리하는 안전보건총괄책임자입니다.

피고인 C는 D의 사업주로서 소속 근로자의 안전·보건에 관한 제반 업무를 담당하는 안전보건관리책임자이고, 피해자는 위 D 소속 근로자입니다.

피해자는 2022년 3월 16일 산업안전보건법상 '중량물 취급 작업'에 속하는 방열판 보수작업을 수행하던 중 철제 방열판에 깔려 사망하였습니다. 한편, 조사결과 피고인 B와 C는 산업재해 예방을 위한 조치를 취하지 않은 것으로 확인되었습니다.

2. 판결 요지

재판부는 피고인 B가 경영책임자로서, A사가 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에

종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 안전보건관리책임자, 관리감독자 및 안전보건총괄책임자가 업무를 사업장에서 충실히 수행할 수 있도록 평가 기준 등을 만들어 관리하는 등의 안전보건관리체계를 구축하고 이행에 관한 조치를 할 의무가 있음에도 이를 게을리하였다고 판단하였습니다. 또한, D의 사업주인 피고인 C도 산업안전보건법상 의무를 다하지 않았다고 판단하였습니다.

이에 따라, 피고인들은 위와 같이 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 취하지 아니함과 동시에 공동하여 위와 같은 업무상의 과실로 피해자를 사망에 이르게 하고, 이와 동시에 피고인 B는 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치를 하지 아니하여 피해자가 사망하는 중대산업재해에 이르게 하였다고 판단하였습니다.

한편, 아래와 같은 사정을 종합하여 중대재해처벌법을 위반한 피고인 B에게 징역 1년을 선고하였습니다.

가. 피고인 B는 2007년경부터 현재까지 계속하여 A사의 경영책임자 겸 안전보건총괄책임자로 재직하였다. 또 피고인 B는 2010년 6월 9일 사업장에 대하여 실시된 합동점검에서 안전조치의무위반 사실이 적발되어 2011년 벌금형 처벌을 받은 전력이 있는 사람이다. 그런데 피고인 B는 2020년 12월 21일 실시한 사고 예방 감독에서 안전조치의무 위반 사실이 적발되어 2021년 3월경 벌금형 처벌을 받았고, 이후 2021년 5월 4일 사망사고를 계기로 2021년 5월 27일 실시한 정기 감독에서 또 다시 안전조치의무위반 사실이 적발되어 2021년 11월경 벌금형 처벌을 받았을 뿐 아니라, 2021년 5월 4일에 발생한 사망사고로 2021년 10월 25일 산업안전보건법위반죄로 공소제기 되어 형사재판을 받아왔다.

나. 사정이 이러하다면, A사 사업장에 근로자 등 종사자의 안전권을 위협하는 구조적 문제가 있음을 드러내는 것인데, 이러한 상황에서 피고인 B는 종전에 발생한 산업재해 사망사고로 형

사재판을 받는 와중에 2022년 1월 27일 중대재해처벌법이 시행되었음에도 경영책임자로서 안전보건 확보의무를 제대로 이행하지 않았고, 그로 인해 2022년 3월 16일 재차 이 사건 중대산업재해가 발생하기에 이르렀다.

다. 또한, 중대재해처벌법이 제정· 공포된 날부터 시행일까지 1년의 시행유예기간이 있었던 점, 더구나 A사 사업장의 경우 위 시행유예기간 중에 산업재해 사망사고가 발생한 관계로 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치를 취할 필요성이 다른 사업장에 비해 간절하였던 점 등을 고려하면, 안전보건 확보의무를 이행할 준비기간이 부족했다는 주장은 받아들이기 어렵다.

이런 점들을 종합해 보면, 피고인 B의 죄책은 상당히 무거우므로 엄중한 처벌이 불가피하다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 중대재해처벌법 위반과 관련하여 최초로 대표이사에게 실형을 선고하였다는 점에서 의미가 있습니다. 다만, 대상판결에서 경영책임자인 피고인은 과거 여러 차례 안전보건조치의무를 취하지 않아 벌금형을 선고받았고, 이전에도 산업재해로 근로자가 사망하였다는 점 등 양형에 불리한 사정이 많았습니다. 따라서 대상판결에서의 선고형을 일반화하기는 어려울 것 같고, 추후 법원의 양형 추이를 주목해야 할 것으로 보입니다.

■ 최신 판례 ■

건설공사발주자인지 도급인인지가 문제된 사례에서 도급인에 해당한다고 판단한 후 산업안전보건법 위반을 이유로 실형을 선고한 사례

[대상판결 : 인천지방법원 2023. 6. 7. 선고 2022고단1878 판결]

1. 사안의 개요

가. 피고인 A - 현장소장

피고인 A는 2020년 6월 3일 오전 8:15경 인천 중구 L 갑문에 있는 갑문 정기 보수공사 현장에서, C 주식회사 소속 근로자인 피해자 M(남, 46세)으로 하여금 갑문 상·하부 가이드장치 분리 작업을 위해 갑문 상부에서 윈치[윈치(winch) : 밧줄이나 쇠사슬로 무거운 물건을 들어 올리거나 내리는 기계]를 이용하여 18m 아래 갑문 하부 바닥으로 H빔(길이: 2.5m, 무게 : 42.5kg), 유압잭, 공구 등을 내리는 작업을 진행하게 하였습니다. 피고인 A는 위 공사현장의 안전보건관리책임자로서 소속 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 하고, 근로자로 하여금 추락할 위험이 있는 장소에서 작업을 하게 하며 중량물 취급 작업 등을 하게 하였으므로, 안전조치 의무를 이행하는 등 사고를 방지하기 위하여 필요한 조치를 해야 할 업무상 주의의무가 있었음에도 이를 다하지 않았다는 이유로 기소되었습니다.

나. 피고인 B(X공사의 대표이사)

도급인인 X공사의 안전보건관리총괄책임자인 피고인 B은 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 안전조치의무를 이행하지 아니하여 관계수급인 C 주식회사 소속 근로자인 피해자 M이 작업 진행 중 사망에 이르게 하였다는 이유로 기소되었습니다.

다. 피고인 C사, 피고인 E사

피고인 C사와 피고인 E사는 X공사로부터 갑문 정기 보수공사를 공동으로 도급받은 회사입니다.

2. 판결 요지

대상판결은 X공사가 건설공사발주자인지 도급인인지가 문제된 사례입니다. 법원은 산업안전보건법 제2조 제7호에 따른 "도급인"인지, 제2조 제10호에 따른 "건설공사발주자"인지는 실태 보다 규범적으로 평가해야 한다면서, X공사가 규범적으로나 사실적으로나 '건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 지위에 있는' 도급인에 해당한다고 판단하였습니다.

구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

가. 관련 법리

"건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자"의 의미는 사실상 의미에서 실제로 시공을 주도하여 총괄·관리하였는지에 초점을 맞추기보다, 규범적으로 평가하여 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 지위에 있는 자에 해당하는지에 의해 판별해야 한다고 하겠다. 원래 법원의 법률 해석과 적용 작업이란 규범적 해석을 본질로 하는 것이므로, 반대로 사실에 맞추어 규범을 해석하는 것은 논리의 역전이 되기 때문이다. 나아가 그렇게 산업안전보건법을 해석해야만 하는 실질적인 이유를 들자면 이렇다. 즉, 만약 "건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자"의 의미를 경험적으로 사실상 의미에서 실제로 시공을 주도하여 총괄·관리하였는지에 초점을 맞추고, 규범적으로 평가하여 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 지위에 있는 자에 해당하는지에 의해 판별하지 않게 되면 다음과 같은 참을 수 없는 부당한 해석결론에 이르게 되기 때문이다. 곧, 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리해야 할 지위에 있는데도 그와 같은 책임을 방기하고 실제로 총괄·

관리하지 않은 도급인은 산업안전법이 정하는 의무를 면하고, 시공을 주도하여 총괄·관리해야 할 지위에 있거나, 그러한 지위에 있지 않는데도 수급인의 근로자들의 안전을 위해 최선을 다해 산업재해발생 예방조치를 취하였는데도 산업재해의 결과가 발생한 사안의 도급인은 처벌위험을 감수해야 하는 결론에 이르게 되기 때문이다. 이러한 결론은 누가 보더라도 불합리하고 정의롭지 못하다. 이런 식으로 산업안전보건법 규정을 해석하여 적용하면, 그로 인해 이른바 ‘위험의 외주화’라는 ‘갑질’이 산업현장에 만연하는 불평등 산업구조 형성을 법원이 조장하는 결과를 초래하게 되는 것이다. 그리고 이러한 위험의 외주화는 건설공사발주를 주된 업무로 하는 공공기관에 대해서도 허용되어서는 안 될 것이다. 그렇지 않으면 공공기관은 위험의 외주화를 허용 받고, 민간업체는 그것을 금지당하여 서로 불평등한 차별을 받는 것이 되어 중대재해를 예방하여야 하는 산업안전보건법의 규범력을 약화시킬 것이기 때문이다.

(후략)

나. 피고인 X공사의 시공상 규범적 지위

우선 피고인 X공사에도 적용되는 항만공사법 제8조 제1항 제1호 및 항만공사법 시행령 제4조 제1항 제1호에 의하면 항만시설 중 “갑문”은 적어도 항만공사법상 피고인 X공사의 직접사업은 아니라고 할 것이나, 항만공사법 제8조 제1항 제4호가 항만의 조성 및 관리·운영과 관련하여 국가로부터 위탁받은 사업을 항만공사의 사업으로 규정하고 있고, 피고인 X공사는 2005년 7월경부터 무려 15년 이상 인천지방해양수산청과 K 갑문시설 유지보수공사 관리위탁계약을 체결하여 우리나라 굴지의 항구인 K의 갑문을 관리해 오고 있으므로 (K에 2019년도에 출입향한 선박은 1만톤급 976척, 5만 톤급 2,651척에 이른다. 증거기록 894쪽, 1365~1369쪽, 3065쪽), 이 사건 K 갑문을 항만시설로 유지·보수하는 업무는 규범적으로 볼 때 피고인 X공사의 기본적인 업무라고 평가해야 한다.

(중략)

한편 피고인 X공사(정원 276명, 현원 260.75명, 자산 32,704억 원, 2020년도 갑문 유지 관리공사비 4,605백만 원, 위 직원 중 갑문관리실 직원은 32명, 관제팀에는 19명이나 근무하고 있고, 갑문시설 일상을 점검하고 응급조치 등을 수행하는 직원들도 다수 있다. 그리고 이 사건 사고 발생 직전 년도인 2019년도에 지출한 안전예산만 해도 무려 22,934백만 원에 달하고, 2020년도 갑문 정기 보수공사 등의 예산이 5,953백만 원에 달하는 공공기관이다. 이 사건 공사의 실질적 수급인인 피고인 C 주식회사의 인력이나 자산규모, 시설규모를 비교해 보거나, 나아가 이 사건 갑문 보수공사의 발주자가 공공기관인 피고인 X공사임을 감안해 보더라도, 피고인 X공사는 피고인 C 주식회사에 비해 월등히 우월한 지위에 있다. 위와 같은 항만공사법의 규정 및 위 인정사실이나 사정에 의하면, 피고인 X공사는 규범적으로 볼 때 이 사건 갑문 정기 보수공사의 “시공을 주도하여 총괄·관리하는 지위”에 있다고 해야 한다.

다. 2020년 K 갑문 정기 보수공사에서 한 피고인 X공사의 사실상 역할

피고인 B은 이 사건 사망사고 발생 시점을 전후로 한 기간을 포함하여 2020년도 3월경부터 피고인 X공사의 사장으로 취임하였고, X공사에서는 갑문 정기 보수공사에 관련한 업무 보고를 월간이나 주간으로 정기적이고 지속적으로 서면 형태로 작성하여 왔으며, 특히 이 사건 사고 발생일 2020년 6월 3일이 포함된 주(周)에는 건설현장 「근로자보호조치」에 관한 이행지도 계획 수립을 이번 주 계획으로 적시하기도 한 사실(증거기록 1855쪽, 별권 1 전부 및 별권 1-2 전부, 그 중 특히 719쪽),

R, 피고인 A 등이 위험 작업시 X공사에 허가신청을 하여 X공사의 승인을 받아 작업을 한 사실, 피고인 X공사의 위험성평가표에 이 사건 사고 전인 2020년 5월 22일을 개선 예정일로 하여 “중량물 취급 작업계획 미수립에 의한 사고”를 언급하여 이 사건과 같은 중량물 취급 중 발생하는 재해를 예측한 사실, 안전점검 순찰일지에 추락방지 안전난간대 설치, 작업표준서에 의한 안전작업 시행여부가 점검 항목란으로 기재되어 있는 사실,

(중략)

위 각 인정사실에 의하더라도 피고인 X공사와 그 대표자인 피고인 B은 사실상으로 보더라도 이 사건 공사의 시공을 주도하여 이를 총괄·관리하는 지위에 있는 사업주이자 도급인으로서 산업재해발생 예방을 위한 조치를 다 해야 할 의무를 부담한다고 해야 한다. 그런데도 피고인 B은 그러한 책임을 다하지 않았으며, 그에 대하여 고의를 갖고 있었다고 평가하지 않을 수 없다.

라. 소결론

이처럼 피고인 X공사는 건설공사인 이 사건 '2020년 K 갑문 정기 보수공사'를 피고인 C 주식회사에게 발주하고 나아가 그 시공을 주도하여 총괄·관리할 책임이 있는 자로서 그 시공을 주도하고 총괄·관리하였다고 할 것이므로, 산업안전보건법상 '건설공사발주자'에 해당하는 것이 아니라 '사업주'로서 산업안전보건법 제38조의 '안전조치' 및 제39조의 '보건조치' 의무를 부담하고, 나아가 '도급인'으로서 산업안전보건법 제63조에 따른 '도급인의 안전조치 및 보건조치' 의무를 부담한다고 해야 한다.

대상판결은 피해자의 과실을 피고인들에게 유리한 양형 사유로 참작할 수는 없고, 유족들의 온전한 처벌불원 의사가 있었다고 보기도 어렵다며, 피고인 B에게 실형인 징역 1년 6월을 선고하고 법정 구속하였습니다. 또한 X공사에 1억 원의 벌금형(검사는 2,000만 원을 구형하였으나, 이는 지나치게 가볍다고 판단하였습니다.)을 선고하였습니다.

3. 의의 및 시사점

건설공사발주자와 도급인의 구분 기준에 관한 대법원 판결이 부재하는 상황입니다. 다만 울산지방법원은 '건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자'는 실제로 시공을 주도하여 총괄·

64

관리하지 아니한 자를 의미하는 것이 아니고 '건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리해야 할 지위에 있지 않은 자'를 의미한다고 해석함이 타당하다고 판단하였습니다(울산지방법원 2021. 11. 11. 선고 2021고단1782 판결).

대상판결은 위 울산지방법원과 같이 건설공사발주자 해당 여부는 규범적으로 판단해야 한다는 입장입니다.

한편, 산업안전보건법 위반사건의 경우 2018~2020년 사이 징역형 637건 중 실형은 28건에 불과하였습니다. 또한 실형이 선고된 28건 중 18건은 형의 기간이 1년 미만이었습니다(안전보건공단 산업안전보건연구원, "산업안전보건법 위반 범죄에 대한 법 적용상 문제점 및 개선방안", 2021). 대상판결은 종래 판결 경향보다 중한 선고형을 결정하며 안전보건관리총괄책임자인 피고인 B에게 1년 6개월의 징역을 선고하였습니다. 산업안전보건법 위반죄의 양형 기준이 무거워지고 있으므로 유의해서 대처할 필요가 있습니다.

유족급여 및 장의비를 지급하기 위한 평균임금 산정에 관한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 4. 13. 선고 2022두64518 판결]

1. 사안의 개요

A는 야간경비원으로 근무하던 중 사망하였습니다. 이에 A의 배우자 B는 A에 대한 임금 및 퇴직금 미지급 등을 이유로 회사의 대표이사를 형사고소하였다가, 주장하는 미지급 임금 및 퇴직금 액수 중 일부를 지급받기로 하고 합의를 하였습니다.

한편, 근로복지공단은 B에게 A의 평균임금을 최저보상기준금액인 66,800원으로 하여 계산한 유족급여 및 장의비를 지급하였습니다. 이에 B는 A의 평균임금을 95,709원 03전으로 정정하고 이에 따라 재산정한 유족급여 및 장의비와 기지급액의 차액을 추가로 지급하여 달라고 청구하였습니다.

그런데 근로복지공단은 B와 회사 사이의 합의금을 기준으로 A의 평균임금을 87,201원 73전으로 정정하고 이에 따라 재산정한 유족급여 및 장의비와 기지급액의 차액을 추가로 지급한다는 내용의 평균임금 정정 일부 불승인 및 보험급여 차액 일부 부지급 처분을 하였습니다. 그러자 B는 그 처분의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 판결 요지

원심은 근로복지공단이 최종적으로 망인의 평균임금으로 산정한 87,201원 73전은 B와 이 사건 회사가 합의한 금액 중 일부만 자의적으로 반영한 결과는 아니라고 보이며 망인의 평균임금을 가능한 한도에서 최대한 사실대로 산정한 것으로서 충분히 합리성이 있다는 등의 이유를 들어, 이 사건 처분이 적법하다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 아래와 같은 사정을 들어 원심의 판단을 수긍하기 어렵다고 판단하였습니다.

가. 산업재해보상보험법에 의한 재해보상의 기준이 되는 평균임금이란, 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다(산업재해보상보험법 제5조제2호 본문, 근로기준법 제2조제1항제6호 전문). 여기서 평균임금에 산입되는 임금의 총액에는, 근로자가 현실적으로 지급받은 금액뿐 아니라 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 때를 기준으로 사용자가 지급 의무를 부담하는 금액도 포함된다(대법원 1980. 12. 9. 선고 80누411 판결 등 참조).

나. 망인이 2019년 1월 6일 사망함으로써 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생하였으므로, 그 이전 3개월 동안에 망인이 현실적으로 지급받은 임금의 액수는 물론 그 시점에 망인에게 현실적으로 지급되지는 않았지만 이 사건 회사가 지급 의무를 부담하는 임금의 액수도 평균임금 계산에 포함하여야 한다,

다. 피고는 이러한 방식에 의하지 않고, 고소 사건에서 원고가 주장한 금액 및 원고와 이 사건 회사가 합의한 금액을 반영하여 망인의 평균임금을 계산하였다. 그러나 이는 원고와 이 사건 회사의 사후적인 의사에 따라 계산한 액수일 뿐, 평균임금 산정 사유 발생 시점에 망인이 지급받아야 할 금액을 기초로 평균임금을 계산한 것이라고 보기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

산업재해보상보험법(이하 '산재보험법')은 유족급여, 장례비 등의 지급 기준을 평균임금을 바탕으로 정하고 있는데(제71조, 제62조 및 별표3), 산재보험법은 '평균임금'이란 근로기준법에 따른 평균임금을 말한다고 정의하고 있습니다(제5조 제2호). 즉, 유족급여, 장례비 등을 지급하기 위한 평균임금은 근로기준법상 평균임금을 의미합니다.

종래 대법원은 “산업재해보상보험법에 의한 재해보상은 사상 등의 원인인 사고발생의 날을 기준으로 하여 근로자가 입은 손실을 보상하는 것이며 또한 그 액은 어디까지나 사유발생시에 있어서 근로자가 현실로 받았거나 또는 받을 것이 확정된 임금의 범위내에서 보상하여야 하는 것”이라고 판시하였습니다(대법원 1980. 12. 9. 선고 80누411 판결).

대상판결은 근로기준법 및 산재보험법에 따른 평균임금은 실제 평균임금 산정 사유 발생 시점에 망인이 지급받아야 할 금액을 기초로 계산되어야 하고, 미지급 임금에 관한 합의금을 기준으로 할 것은 아니라는 점을 분명히 하였다는 의미가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 4. 13. 선고 2022두64518 판결](#)

■ 최신 판례 ■

택시운전 근로자에게 직접 귀속된 초과운송수입금은 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함되지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2023. 5. 18. 선고 2020다255986 판결]

1. 사안의 개요

원고는 택시여객 자동차 운송사업을 영위하는 피고 회사와 근로계약을 체결하고 근무하다가 정년퇴직한 사람으로, 운송수입금에서 일정액의 사납금을 피고에게 납입하고 이를 제외한 나머지 운송수입금(초과운송수입금)을 자신이 가져가며, 피고로부터 기본급 및 제수당 등 일정한 고정급을 지급받는 방식인 이른바 정액사납금제 형태의 임금을 지급받아 왔습니다.

원고는 피고에게 퇴직금 지급을 청구하면서, 피고가 그 소속 근로자들의 차량운행기록을 보관하고 있어서 초과운송수입금이 얼마인지 예측 가능하므로 초과운송수입금도 퇴직금 산정에 기초가 되는 평균임금에 포함되어야 한다고 주장하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은, 피고가 임금협정에 따라 택시기사인 원고 개인의 수입인 초과운송수입금 내역에 관여할 수 없었다고 보아야 할 것이므로 특별한 사정이 없는 한 그에 관한 관리가능성이나 지배가능성도 없었다고 볼 수 있어 초과운송수입금은 퇴직금 산정의 기초인 평균임금에 포함되지 않는다고, 원심판결 일부를 파기·환송하였습니다.

가. 관련 법리

운송회사가 그 소속 운전자들에게 매월 실제 근로일수에 따른 일정액을 지급하는 이외에 그 근로형태의 특수성과 계산의 편의 등을 고려하여 하루의 운송수입금 중 회사에 납입하는 일정액의 사납금을 공제한 잔액을 그 운전자 개인의 수입으로 하여 자유로운 처분에 맡겨 왔다면 위와 같은 운전자 개인의 수입으로 되는 부분 또한 그 성격으로 보아 근로의 대가인 임금에 해당하므로, 이와 같은 사납금 초과 수입금은 특별한 사정이 없는 한 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함된다. 다만, 평균임금 산정기간 내에 지급된 임금이라 하더라도 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금을 산출함에 있어서는, 사용자의 퇴직금 출연에 예측가능성을 기할 수 있게 하기 위하여 사용자가 관리 가능하거나 지배 가능한 부분이 아니면 그 범위에서 제외하여야 한다. 근로자들이 사납금 초과 수입금을 개인 수입으로 자신에게 직접 귀속시킨 경우, 그 개인 수입부분의 발생 여부나 그 금액 범위 또한 일정하지 않으므로 운송회사로서는 근로자들의 개인 수입 부분이 얼마가 되는지 알 수도 없고, 이에 대한 관리가능성이나 지배가능성도 없다고 할 것이어서 근로자들의 개인 수입 부분은 퇴직금 산정의 기초인 평균임금에 포함되지 않는다(대법원 2007. 7. 12. 선고 2005다 25113 판결 참조).

나. 판단

- 1) 피고와 피고의 노동조합이 체결한 2010년도 및 2015년도 각 임금협정 제4항에는 원고 등 전직원이 운송수입금 전액을 피고에게 입금시켜야 하고 피고는 원고 등에게 사납금을 초과하는 초과운송수입금에서 퇴직금 등을 공제한 잔여 금액을 다음 달 15일 무렵에 지급하는 것이 원칙이나, 원고 등이 사납금만 입금하고 초과운송수입금을 본인의 수입금으로 귀속시키는 것도 인정하되 이를 퇴직금 산정시에는 산입하지 않는다고 규정되어 있다. 원고는 위 임금협정에 따라 피고에게 사납금만을 입금하고 초과운

송수입금은 피고에게 알리지 않은 채 원고 개인의 수입금으로 귀속시킨 것으로 보인다. 그렇다면 피고는 위 임금협정에 따라 원고 개인의 수입인 초과운송수입금 내역에 관여할 수 없으므로 특별한 사정이 없는 한 그에 관한 관리가능성이나 지배가능성도 없었다고 볼 수 있다.

- 2) 이 사건 평균임금 계산 기간의 운행기록에 나타난 카드 결제금액에 비추어 원고의 운행으로 발생한 월 카드 결제대금은 월 사납금에도 미치지 못하여 결국 원고가 피고에게 부족한 사납금을 현금으로 납부한 것으로 보인다. 따라서 원고의 택시영업에 관하여 신용카드 결제가 보편화되어 승객들의 카드 결제대금이 피고에게 우선 전부 입금되는 형태로 운영되었더라도 원고가 개인적으로 수입한 초과운송수입금은 모두 현금 결제된 부분으로 보일 뿐이므로, 이는 피고가 파악하기 어렵거나 앞서 본 바와 같이 처음부터 관여할 수 없는 부분에 해당한다.
- 3) 원고의 운행기록이 모두 구체적으로 타코미터에 기록 및 저장된다고는 하나, 원심이 인정한 2015년 12월 1일자 운행기록에 따르더라도 총 운행 시간 10시간 50분 중 영업시간은 3시간 14분, 총 주행거리 192.5km 중 영업거리는 89.8km에 불과하여 이를 훨씬 초과하는 야간 공차시간 및 공차거리 구간에 관하여 원고의 개별적 영업소득이 전혀 없었다고 단정할 만큼 위 운행기록을 그대로 믿기는 어려워 보인다.

3. 의의 및 시사점

종래 대법원은 사납금제를 전제로, 근로자들이 사납금 초과 수입금을 개인 수입으로 자신에게 직접 귀속시킨 경우 근로자들의 개인 수입 부분은 퇴직금 산정의 기초인 평균임금에 포함되지 않는다고 판단하였습니다(대법원 2007. 7. 12. 선고 2005다25113 판결 참조).

대상판결의 원심은 신용카드 결제가 보편화되어 택시 회사가 사납금 초과 수입금을 충분히 관리·지배할 수 있다며, 사납금 초과 수입금을 평균임금에 산입하는 것이 타당하다고 판단하였습니다. 그러나 대상판결은 택시 기사의 개별적 영업소득이 없었다고 볼 수 없다며 종래 대법원 법리에 따라 대상판결을 파기한 것입니다.

다만 「여객자동차 운수사업법」이 2019년 8월 27일 개정되며 택시 운송사업자는 원칙적으로 사납금제를 운용할 수 없고, 택시 회사는 운송 수입을 전액 관리하여야 합니다(같은 법 제21조 제1항, 제26조 제2항). 그러나 「여객자동차 운수사업법」 개정 이후에도 현실적으로 사납금제가 유지되고 있는 경우가 있으므로, 사납금제를 유지하고 있는 사업장의 경우 평균임금 산입 범위를 판단할 때 대상판결의 법리를 고려할 필요가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2023. 5. 18. 선고 2020다255986 판결](#)

■ 최신 판례 ■

■ 최신 법령 ■

공직자윤리법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

「국가공무원법」에 따른 결격사유가 있는 사람은 정부 공직자윤리위원회의 위원이 될 수 없도록 하고, 종전에는 영리를 목적으로 하는 사기업체 중 자본금이 10억 원 이상이고 연간 외형거래액이 100억 원 이상인 사기업체만 취업심사대상기관에 해당하였습니다. 하지만 자본금이 1억 원 이상이고 연간 외형거래액이 1,000억 원 이상인 사기업체도 포함되도록 하여 취업심사대상기관의 범위를 확대하고, 공직자윤리위원회가 취업심사대상자의 취업 현황 조사에 관한 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우에는 주민등록번호 등 고유식별정보를 처리할 수 있도록 하는 한편, 인사혁신처장이 각 기관의 공직윤리제도 운영 현황을 점검·진단하여 그 결과에 대해 개선 권고를 하거나 상담·자문 등 필요한 지원을 할 수 있도록 근거를 마련하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였습니다.

2. 주요 내용

가. 정부윤리위원회 위원의 결격사유 신설(제17조의2 신설)

제17조의2(정부윤리위원회 위원의 결격사유) ① 「국가공무원법」 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 정부윤리위원회의 위원이 될 수 없다.

② 정부윤리위원회의 위원이 제1항에 해당하게 된 경우에는 위원직에서 당연히 해임 또는

해촉(解囑)된다.

나. 취업심사대상기관 추가(제33조 제1항 제1호의2 신설)

1의2. 자본금이 1억 원 이상이고 연간 외형거래액이 1,000억 원 이상인 영리를 목적으로 하는 사기업체

제36조의 2제1항 각 호 외의 부분 및 같은 조 제2항 중 “디스켓·디스크에 입력하여 제출하게 하거나 정보통신망 등을 통하여”를 각각 “정보통신망 등을 통하여 제출하게 하거나 전자기록 매체에 수록하여”로 하고, 같은 조 제3항 및 제4항을 각각 제4항 및 제5항으로 하며, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제4항(중전의 제3항) 중 “디스켓·디스크에 입력하여 제출하거나 정보통신망 등을 통하여”를 “정보통신망 등을 통하여 제출하거나 전자기록 매체에 수록하여”로 한다.

③ 소속기관 또는 공직유관단체의 장은 공직자가 법 제15조 제1항에 따라 선물 신고에 관한 자료를 제출하는 경우에는 정보통신망 등을 통하여 제출하게 하거나 전자기록 매체에 수록하여 제출하게 할 수 있다.

제36조의4에 제4호를 다음과 같이 신설한다.

4. 법 제19조의4 제1항에 따른 취업 현황 조사에 관한 사무

다. 공직윤리제도운영의 진단 및 지원(제36조의5 신설)

제36조의5(공직윤리제도운영의 진단 및 지원) 인사혁신처장은 법 제20조에 따라 각 기관의 공직윤리제도 운영 현황을 점검·진단하고, 그 결과에 대해 개선 권고를 하거나 상담·자문 등 필요한 지원을 할 수 있다.

3. 다운로드 : [공직자윤리법 시행령 일부개정\(2023. 4. 25. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로복지기본법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

2011년에 도입된 국제회계기준에 맞추어 '대차대조표'를 '재무상태표'로 변경하는 내용으로 「근로복지기본법」이 개정(법률 제18926호, 2022. 6. 10. 공포, 2023. 6. 11. 시행)됨에 따라, 이 영에서 사용하고 있는 관련 용어를 정비하려는 것입니다.

2. 주요 내용

근로복지기본법 시행령 일부를 다음과 같이 개정하였습니다.

제49조 제1항 중 “추정대차대조표”를 “추정재무상태표”로, “작성하여야”를 “작성해야”로 하고, 같은 조 제2항 중 “대차대조표”를 “재무상태표”로, “작성하여야”를 “작성해야”로 한다.

제59조 제2항 각 호 외의 부분 중 “첨부하여야”를 “첨부해야”로 하고, 같은 항 제2호 중 “대차대조표”를 “재무상태표”로 한다.

제63조 제1항 중 “추정대차대조표”를 “추정재무상태표”로, “보고하여야”를 “보고해야”로 한다.

3. 다운로드 : [근로복지기본법 시행령 일부개정\(2023. 6. 11. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙

1. 개정 이유

노사협의회가 협의회규정을 제정하거나 변경한 경우 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 하는 '제정·변경 협의회규정 제출서'의 기재항목 중 제출인의 생년월일, 노동조합의 대표자 성명 등 노사협 의회와 관련이 없는 사항은 삭제하고, 사업 및 사업장의 상시근로자 수, 노사협 의회의 명칭·소재지· 대표자명과 고충처리위원 수 등의 항목을 추가하며, 협의회규정 변경 시에는 신·구조문대비표를 첨부 하도록 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙 제3조 제1항을 개정하였습니다.

제3조 제1항 중 “제정하거나 변경된 협의회규정을”을 “다음 각 호의 서류를”로, “제출하여야”를 “제출해야”로 하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설한다.

1. 제정하거나 변경된 협의회규정
2. 신·구조문대비표(협의회규정이 변경된 경우만 해당한다)

■ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙 [별지 제1호서식]

[] 제정
[] 변경 협의회규정 제출서

※ []에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간	즉시
사용자	사업체명	대표자명	
	주된 사무소 소재지(연락처) (전화번호:)	상시근로자 수 (※ 사업 전체를 기준으로 기재합니다)	
	법인등록번호	사업자등록번호	
노사 협의회	노사협의회 명칭	노사협의회 소재지(연락처) (전화번호:)	
	설치단위 사업 [], 사업장 []	해당 사업장의 사업자등록번호 (※ 사업장단위로 설치된 경우에만 기재합니다)	
	설치단위 대표자명	해당 사업장의 상시근로자 수 (※ 사업장단위로 설치된 경우에만 기재합니다)	
	협의회규정 제정(변경)일자	노사협의회 위원 수	근로자위원 명
		사용자위원 명	
정기회의 개최일자	고충처리위원 수 명		

「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙」 제3조제1항에 따라 [] 제정, [] 변경된 노사협의회규정을 제출합니다.

년 월 일

제출인(사용자)

(서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부 서류	1. 제정하거나 변경된 협의회규정	수수료
	2. 신·구조론대표(협의회규정이 변경된 경우만 해당합니다)	없음

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

3. 다운로드 : 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙 일부개정령(2023. 6. 8. 시행)

■ 최신 법령 ■

고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업 종사자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액 공고

1. 개정 이유

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조 제3항 제5호에 따라 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류(통계청 고시 제2017-191호) 대분류 2 직업에 종사하는 자(전문가 및 관련 종사자)의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액을 공고하고자 합니다.

2. 주요 내용

2022년도 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업 종사자(전문가 및 관련 종사자)의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액: 69,996,000원

3. 다운로드 : [고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업 종사자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액 공고\(2023. 6. 13. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

공정안전보고서의 제출 · 심사 · 확인 및 이행상태평가 등에 관한 규정 일부 개정

1. 개정 이유

공정안전관리 제도 관련 규제혁신 간담회 및 지방관서를 통해 발굴된 규제 건의사항에 대하여 합리적 개선을 하기 위한 것입니다.

2. 주요 내용

- 가. 공정안전보고서 제출 대상이 되는 주요구조부분에 해당하는 생산설비 및 부대설비에서 단위공장내에 기존 설비와 동일 제조사 · 동일 모델 · 동종 이내의 물질을 취급하는 설비는 보고서 제출 제외(안 제2조 제1항 제1호 나목)
- 나. 공정안전보고서에 대한 재심사시 심사기간을 15일 이내로 단축(안 제14조 제2항)하고, '위해관리계획서'에서 '화학사고예방관리계획서'로 명칭 현행화(안 제18조의2)
- 다. 어렵거나 모호한 법령 용어("성상" → "성질 · 상태") 정비(안 제40조 제4호)

3. 다운로드 : [공정안전보고서의 제출 · 심사 · 확인 및 이행상태평가 등에 관한 규정\(2023. 5. 30. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

사업장 위험성평가에 관한 지침 일부 개정

1. 개정 이유

위험성평가 제도가 어렵고 복잡하여 실시하기 어렵다는 현장의 의견 등을 들어 위험성평가 제도를 위험요인 파악과 개선대책 마련에 집중하도록 새로 정의하고, 쉽고 간편하게 실시할 수 있도록 다양한 평가 방법을 제시하는 한편, 평가시기를 명확화하며 상시평가를 신설하고, 근로자의 참여를 확대하는 등 그간의 미흡한 점을 개선하기 위한 것입니다.

2. 주요 내용

가. 위험성평가 고시의 목적 규정(제1조)

제1조 중 “할”을 “통해 산업재해를 예방할”로 한다.

나. 정의규정 명확화(제3조)

제3조 제1항 제1호를 삭제하고, 같은 항 제2호 및 제4호를 각각 제1호 및 제2호로 하며, 같은 항 제3호를 다음과 같이 하고, 같은 항 제2호(종전의 제4호) 중 “부상”을 “사망, 부상”으로, “가능성(빈도)과 중대성(강도)을 조합한 것을 의미한다”를 “가능성과 중대성 등을 고려한 위험의 정도를 말한다”로 하며, 같은 항 제5호부터 제8호까지를 각각 삭제한다.

3. “위험성평가”란 사업주가 스스로 유해·위험요인을 파악하고 해당 유해·위험요인의 위험성 수준을 결정하여, 위험성을 낮추기 위한 적절한 조치를 마련하고 실행하는 과정을 말한다.

다. 평가방법 다양화(제7조)

제7조 제1항 제3호 중 “관리감독자가 유해·위험요인”을 “유해·위험요인”으로, “따라 개선조치를 시행하게 할”을 “따른 개선조치를 시행할”로하고, 같은 조 제2항 전단 중 “위한”을 “위해”로 하며, 같은 조에 제5항을다음과 같이 신설한다.

⑤ 사업주는 사업장의 규모와 특성 등을 고려하여 다음 각 호의 위험성평가 방법 중 한 가지 이상을 선정하여 위험성평가를 실시할 수 있다.

1. 위험 가능성과 중대성을 조합한 빈도·강도법
2. 체크리스트(Checklist)법
3. 위험성 수준 3단계(저·중·고) 판단법
4. 핵심요인 기술(One Point Sheet)법
5. 그 외 규칙 제50조 제1항 제2호 각 목의 방법

라. 평가시기 추가(제15조 제4항)

제15조에 제4항을 다음과 같이 신설한다.

④ 사업주가 사업장의 상시적인 위험성평가를 위해 다음 각 호의 사항을 이행하는 경우 제2항과 제3항의 수시평가와 정기평가를 실시한 것으로 본다.

1. 매월 1회 이상 근로자 제안제도 활용, 아차사고 확인, 작업과 관련된 근로자를 포함한 사업장 순회점검 등을 통해 사업장 내 유해·위험요인을 발굴하여 제11조의 위험성결정 및 제12조의 위험성 감소대책 수립·실행을 할 것

2. 매주 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 관리감독자 등(도급사업주의 경우 수급사업장의 안전·보건 관련 관리자 등을 포함한다)을 중심으로 제1호의 결과 등을 논의·공유하고 이행상황을 점검할 것

3. 매 작업일마다 제1호와 제2호의 실시결과에 따라 근로자가 준수하여야 할 사항 및 주의하여야 할 사항을 작업 전 안전점검회의 등을 통해 공유·주지할 것

마. 위험성평가 결과의 근로자 공유(제13조)

제13조를 다음과 같이 신설한다.

제13조(위험성평가의 공유) ① 사업주는 위험성평가를 실시한 결과 중 다음 각 호에 해당하는 사항을 근로자에게 게시, 주지 등의 방법으로 알려야 한다.

1. 근로자가 종사하는 작업과 관련된 유해·위험요인
 2. 제1호에 따른 유해·위험요인의 위험성 결정 결과
 3. 제1호에 따른 유해·위험요인의 위험성 감소대책과 그 실행 계획 및 실행 여부
 4. 제3호에 따른 위험성 감소대책에 따라 근로자가 준수하거나 주의하여야 할 사항
- ② 사업주는 위험성평가 결과 법 제2조 제2호의 중대재해로 이어질 수 있는 유해·위험요인에 대해서는 작업 전 안전점검회의(TBM: Tool Box Meeting) 등을 통해 근로자에게 상시적으로 주지시키도록 노력하여야 한다.

3. 다운로드 : [사업장 위험성평가에 관한 지침\(2023. 5. 22. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

중대재해 감축 로드맵 이행 추진단의 설치 및 운영에 관한 규정 발령

1. 개정 이유

중대재해 감축 로드맵(이하 “로드맵”)의 차질 없는 이행을 위한 관계부처 협업 조직으로서, 로드맵 이행 추진단을 신설할 필요가 있기 때문입니다.

2. 주요 내용

제1조(목적) 이 훈령은 중대재해를 획기적으로 감축하여 산업안전 선진국으로 도약하기 위한 중대재해 감축 종합계획을 차질 없이 이행하기 위하여 중대재해 감축 로드맵 이행 추진단을 설치하고, 그 구성 및 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 훈령에서 “중대재해”란 「산업안전보건법」 제2조 제2호에 따른 중대재해를 말한다.

제3조(설치 및 기능) 다음 각 호의 업무를 수행하기 위하여 고용노동부에 중대재해 감축 로드맵 이행 추진단(이하 “추진단”이라 한다)을 둔다.

1. 중대재해 감축 로드맵 이행 계획의 수립
2. 중대재해 감축 로드맵 이행 현황의 점검 및 관리
3. 중대재해 감축 로드맵 이행에 필요한 제도 개선
4. 그 밖에 중대재해 감축 로드맵의 이행을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 업무

제4조(구성) ① 추진단은 단장 1명, 부단장 1명, 팀장 및 팀원으로 구성한다.

② 추진단의 단장(이하 “단장”이라 한다)은 고용노동부의 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서

고용노동부장관이 지명하는 사람으로 한다.

③ 추진단의 부단장, 팀장 및 팀원은 고용노동부 소속 공무원, 중앙행정기관 및 지방자치단체에서 파견된 공무원 또는 관계 기관·단체에서 파견된 직원으로 한다.

제5조(단장의 직무) 단장은 추진단의 업무를 총괄하고, 단원을 지휘·감독한다.

제6조(공무원 등의 파견) 고용노동부장관은 추진단의 업무 수행을 위하여 필요한 경우에는 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장이나 관계 기관·단체 등의 장에게 소속 공무원이나 직원의 파견을 요청할 수 있다.

제7조(관계 기관 등에 대한 협조 요청 등) ① 단장은 추진단의 업무 수행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 공무원 또는 관련 전문가의 의견을 듣거나 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장이나 관계 기관·단체 등의 장에게 자료 및 의견의 제출 등 필요한 협조를 요청할 수 있다.
② 단장은 추진단의 업무수행을 위하여 필요한 경우에는 설문조사, 공청회 및 세미나 개최 등을 통하여 여론을 수렴할 수 있다.

제8조(조사·연구의 의뢰) ① 단장은 추진단의 업무수행을 위하여 필요한 경우에는 관계 전문가나 관계 기관·단체 등에 조사나 연구를 의뢰할 수 있다.
② 제1항에 따라 조사·연구를 의뢰하는 경우에는 예산의 범위에서 경비를 지급할 수 있다.

제9조(수당 등) 추진단에 파견된 공무원·직원, 관계 공무원 또는 관련 전문가에게는 예산의 범위에서 수당 및 여비와 그 밖에 필요한 경비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원이 소관 업무와 직접 관련된 경우에는 지급하지 않는다.

제10조(운영세칙) 이 훈령에서 규정한 사항 외에 추진단의 운영에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

3. 다운로드 : [중대재해 감축 로드맵 이행 추진단의 설치 및 운영에 관한 규정\(2023. 5. 19. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

중대산업사고 예방센터 운영규정 일부 개정

1. 개정 이유

공정안전관리(PSM) 제도를 합리적으로 운영하기 위해 규제혁신 간담회를 통해 발굴된 중대산업사고 부상 범위를 명확히 하고, PSM 등급 우수사업장 대상 자율성을 확보하고, 행정안전부 신규인력 정원 최종평가 결과를 반영하는 한편 그 간 규정 운영상 미비점을 개선하기 위한 것입니다.

2. 주요 내용

가. 중대산업사고, 화학사고의 정의(안 제2조)

제2조 제2호 “산업안전보건법(이하 “법”이라 한다) 법”을 “법”으로 하고 제1호부터 제3호까지를 같은 조 제3호부터 제5호까지로 하고, 같은 조 제1호와 제2호를 다음과 같이 신설한다.

1. “중대산업사고”란 「산업안전보건법」(이하 “법”이라 한다) 제44조에 따른 공정안전보고서 제출 대상 설비로부터 위험물질 누출, 화재 및 폭발 등으로 인하여 사업장 내의 근로자에게 즉시 피해를 주거나 사업장 인근 지역에 피해를 줄 수 있는 사고로서 「산업안전보건법 시행령」 제43조 제3항에 해당하는 누출·화재·폭발 사고를 말한다.
2. “화학사고”란 화학물질이 시설의 교체 등 작업 시 작업자의 과실, 시설결함·노후화, 자연재해, 운송사고 등으로 인하여 유출·누출되거나·화재·폭발하는 등 사람이나 환경에 영향을 주는 일체의 상황을 말한다.

나. 중대산업사고에 해당하는 부상의 판단기준 명확화(안 표 5)

<표 5>를 다음과 같이 한다.

<표 5> 중대산업사고 등 판단기준

사고의 종류		판단기준	
중대산업 사고	(생 략)	대상설비	(생 략)
		대상물질	(생 략)
중대한 결함	(생 략)	사고유형	(생 략)
		피해정도	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자: 1명 이상이 사망하거나 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 당한 경우 · 인근지역 주민: 피해가 사업장을 넘어서 인근 지역까지 확산될 가능성이 높은 경우
그 밖의 화학사고	(생 략)		

출처 : 「중대산업사고 예방센터 운영규정」 일부 개정(고용노동부, 2023. 4. 4.)

다. 업무수행 기본원칙 및 화학사고 발생시 기관별 세부 조치기준 조정(안 표 2 및 표 6)

<표 2>를 다음과 같이 한다.

<표 2> 각 기관별 수행업무

상황 위험군	사고 예방·대비			사고 대응·후속조치		
	지방관서	중방센터	공단 지방조직	지방관서	중방센터	공단 지방조직
고위험군 사업장 (PSM 대상)	(생략)	(생략)	(생략)	<ul style="list-style-type: none"> 지역사고수습지원본부 설치(해당시) 지역산업재해수습지원본부 설치(해당시) 	<ul style="list-style-type: none"> 중대산업사고 및 중대한 결함 보고 사고조사 중대산업사고 여부 최종 판단 및 행정·사법처리 안전보건진단/안전보건개선계획 수립 명령 지역 사고 수습 지원본부 지원(해당시) 지역산업재해수습지원본부 지원(해당시) 	(생략)
중위험군 사업장	(생략)	(생략)	(생략)	(생략)	(생략)	(생략)
저위험군 사업장	(생략)	(생략)	(생략)	(생략)	(생략)	(생략)

※ 비고: 위험군의 분류기준은 화학물질의 위험도, 보유설비, 취급량 등을 고려하여 고용노동부장관이 별도로 정한다.

출처 : 「중대산업사고 예방센터 운영규정」 일부 개정(고용노동부, 2023. 4. 4.)

<표 6>을 다음과 같이 한다.

<표 6> 화학사고 종류별 조치기준

구분	지방관서	중방센터
중대산업 사고	<ul style="list-style-type: none"> · 지역사고수습지원본부 설치(해당시) · 지역산업재해수습지원본부 설치(해당시) · 동향파악 	<ul style="list-style-type: none"> · 중대산업사고 보고(본부) · 사고의 조사 및 조치(「근로감독관 직무규정(산업안전보건)」 제3장에 의한 재해조사 및 조치기준 준용) · 중대산업사고 등에 대한 판정결과 통보(지방관서) · 정기감독 대상으로 선정
		<ul style="list-style-type: none"> · PSM 등급을 기존 등급대비 1등급 강등 하되, 규칙 제3조에 따른 중대재해(근로자가 아닌 자를 포함)가 발생한 경우에는 최하 등급(M-)으로 강등 · 사업주에게 사고발생 1개월 이내에 '확인'을 요청토록 통보하고, 기술지원팀은 사업주의 요청에 따른 '확인' 실시(규칙 제53조제1항 단서에 따른 자체감사를 하고 그 결과를 공단에 제출한 경우에는 확인 생략 가능) · 안전보건진단·안전보건개선계획 수립의 명령 등 재발방지에 필요한 추가적인 조치('확인'을 받은 경우에는 안전보건진단 생략 가능)
중대한 결함	(생략)	<ul style="list-style-type: none"> · 중대한 결함 보고(본부) · 사고의 조사 및 조치(「근로감독관 직무규정(산업안전보건)」 제3장에 의한 재해조사 및 조치기준 준용) · 사업주에게 사고발생 1개월 이내에 '확인'을 요청토록 통보하고, 기술지원팀은 사업주의 요청에 따른 '확인' 실시 · 그 밖에 사고의 정도가 크다고 판단되는 사업장은 위 '중대산업사고' 조치기준에 준해서 필요한 조치
그 밖의 화학사고	(생략)	(생략)

출처 : 「중대산업사고 예방센터 운영규정」 일부 개정(고용노동부, 2023. 4. 4.)

라. P, S등급 사업장은 진단기관을 통해 자율적으로 안전진단을 받은 경우 점검을 1회 면제(안 표4)

2. P, S등급 사업장은 민간전문가로부터 자체감사를 받거나 자율적으로 안전진단(PSM 설비를 포함)을 실시하면 당기 또는 차기 점검 1회 면제(단, 2회 연속 면제는 불가)

마. 충북권 중대산업사고 예방센터에 대한 행정안전부 신규인력 정원 최종 평가결과(9명→8명) 반영(안 표 3)

<표 3> 중대산업사고 예방센터 정원

구 분	정 원(명)	
	감독팀	기술지원팀
수도권 중대산업사고예방센터	15	13
경남권 중대산업사고예방센터	16	11
경북권 중대산업사고예방센터	9	6
전남권 중대산업사고예방센터	8	7
전북권 중대산업사고예방센터	5	5
충남권 중대산업사고예방센터	9	9
충북권 중대산업사고예방센터	8	9
계	70	60

출처 : 「중대산업사고 예방센터 운영규정」 일부 개정(고용노동부, 2023. 4. 4.)

3. 다운로드 : [중대산업사고 예방센터 운영규정 개정안\(2023. 4. 4. 시행\)](#)